BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 55/XII 2020



ISSN: 2353-4974

Zakaz aborcji to nie kwestia światopoglądu

W Polsce to kobieta pełni funkcję zabezpieczenia socjalnego >>> wywiad z pracownicami żłobków

>> s. 8

COVID-19

Jak pandemia atakuje świat pracy? I dzięki komu nasze społeczeństwo może przetrwać?

>> s. 12–13

Nowa komisja

Chcemy większego wpływu na to, co się dzieje. Wywiad z pracownikami firmy Kantar, którzy powołali do życia komisję Inicjatywy Pracowniczej

>> s. 4

Zielone bojkoty

Australijska Federacja Robotników Budowlanych uratowała przed zniszczeniem ponad 40 parków, zabytkowych budynków i osiedli robotniczych w Sydney

>> s. 10–11

Białoruś

Protesty na Białorusi mają też inną formułę, przeradzając się w ruch pracowniczy w dużych państwowych przedsiębiorstwach oraz wśród pracowników sfery kultury i opieki medycznej

>> s. 16

KLARA WYSOCKA



Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza w sprawie dostępu do aborcji

przyjęte na podstawie rekomendacji Zjazdu Roboczego OZZIP w dniu 25.10.2020 r.

Drogie Koleżanki i Koledzy,
Związkowczynie, Pracownice!

Oburzone orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego, które ostatecznie pozbawia kobiety dostępu do aborcji, my, członkinie i członkowie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, wyrażamy swój stanowczy sprzeciw wobec poczynań rządzących, którzy używają prawa i Konstytucji, by zaprzeczyć naszym wolnościom, naszemu prawu do samostanowienia i postępowania zgodnie z własnym sumieniem. Politycy, zakazując aborcji, pogarszają położenie ludzi pracy, niezależnie od ich płci. Dostęp do aborcji nie jest tylko „sprawą kobiecą", lecz polem walki z wyzyskiem toczonej przez kobiety i mężczyzn.

Niezależnie od tego, jakie prawo będzie panowało w Polsce, w jakich sytuacjach aborcja będzie legalna bądź nie, kobiety będą przerywać ciąże. Kiedy rząd odmawia nam dostępu do ochrony zdrowia i stawia kolejne zakazy dotyczące podstawowych wolności osobistych, zrobimy wszystko, co możliwe, żeby zapewnić sobie wzajemnie pomoc i wsparcie w dostępie do przerywania ciąży.

Na co dzień organizujemy się w miejscu pracy – walczymy o wyższe płace, bezpieczne warunki pracy, ograniczenie czasu pracy oraz dostęp do zabezpieczeń, które pozwalają nam godnie żyć i sprawować opiekę nad innymi. Opieka – czy to sprawowana w miejscu pracy, czy w domu – jest najważniejszą pracą w społeczeństwie, choć w gospodarce jest zupełnie niedowartościowana. Opieka jest też pracą, która wymaga ochrony naszego zdrowia, w tym zdrowia reprodukcyjnego. Chore nie jesteśmy w stanie pracować, chore nie jesteśmy w stanie sprawować opieki. Nasze zdrowie i dobrostan również zależą od tego, czy mamy dostęp do powszechnej, bezpiecznej i bezpłatnej aborcji. Dlatego też aborcja jest nieodłącznym elementem naszej walki i naszych działań podejmowanych w związku zawodowym. Podobnie jak walczymy o urlopy rodzicielskie czy zwiększenie środków w zakładowych funduszach świadczeń socjalnych, tak również walczymy o dostęp do aborcji. Walka w ramach związku zawodowego jest walką o odzyskanie kontroli nad naszym życiem, a aborcja jest częścią naszego życia i dostęp do niej wyznacza to, ile kontroli i wolności mamy.

Nie zgadzamy się na brak wyboru w sprawach kluczowych dla naszego życia. Nie zgadzamy się na sprowadzanie kobiet do roli przedmiotu, realizującego polityczne czy światopoglądowe cele wąskiej klasy rządzących. Nie będziemy już dłużej znosić władzy elit i stajemy razem do walki! Odzyskamy kontrolę nad naszym życiem i zdrowiem, nad naszą płodnością. Tylko w walce odzyskamy dostęp do ochrony zdrowia i świadczeń socjalnych, w tym edukację seksualną, badania prenatalne, antykoncepcję i dostęp do aborcji. Fala strajków w postaci blokad czy paraliżowania całych sektorów gospodarki wywrze presję na rządzących i przełoży się na kształtowanie takiej polityki ochrony zdrowia i aborcji, jakiej to My chcemy. W społeczno-gospodarczym kryzysie zgotowanym przez rząd w dobie pandemii będziemy się organizować i walczyć.

Solidarność naszą bronią, idziemy na strajk!

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Inicjatywa Pracownicza w miesiącach pandemii – w skrócie

Ostatni Biuletyn IP wydaliśmy na początku bieżącego roku. Z wielkim trudem docierał on do naszych członków i członkiń z powodu wprowadzenia wiosennej kwarantanny. Od tego też czasu, z uwagi na panującą pandemię, nie wydawaliśmy nowych numerów. Nie znaczy to, że działalność Inicjatywy Pracowniczej w okresie lockdownu zamarła. Wręcz przeciwnie.

Pierwszą reakcją naszego związku zawodowego na lockdown i związane z tym obostrzenia, było wydanie szeregu poradników prawnych, m.in. dotyczących postojowego. Staraliśmy się też śledzić zmiany prawne (tzw. Tarcze) związane z wprowadzaniem kolejnych ustaw mających złagodzić skutki kryzysu epidemicznego. Nie było to zadanie łatwe, bowiem zmian legislacyjnych było dużo i często niekorzystnych dla świata pracy. Materiały prawne publikowaliśmy na naszych stronach internetowych. Cześć z nich cieszyła się ogromnym zainteresowaniem. Pracownicy i pracownice odczuwali brak informacji, co wykorzystywali pracodawcy, narzucając niekorzystne rozwiązania, np. zmuszając do pobierania w miejsce postoju urlopów wypoczynkowych.

Celem bieżącej analizy sytuacji i dla szybszego przepływu informacji powstał specjalny „roboczy sztab koronawirusowy", który zbierał się początkowo w trybie dwutygodniowym. W jego pracach brało udział kilkadziesiąt osób z różnych komisji naszego związku. Zorganizowano także szereg debat na temat sytuacji w poszczególnych branżach. Wreszcie pomimo trudności, w trybie online, udało się przeprowadzić w październiku odłożony Zjazd Roboczy IP. Jak informowaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu, pierwotnie miał się on odbyć pod koniec marca.

Rządowe „tarcze antykryzysowe" umożliwiły pracodawcom rozpoczęcie negocjacji porozumień obniżających wynagrodzenia i pogarszających warunki pracy. W wielu zakładach pracy – zwłaszcza tam, gdzie nie działały związki zawodowe – porozumienia te skutkowały przerzuceniem kosztów kryzysu na szeregowych pracowników. Tam, gdzie działają związki, pracodawcy zobligowani byli do negocjacji, a organizacje mogły wpływać na porozumienie poprzez mobilizowanie załogi, organizowanie nacisku na pracodawcę czy nagłaśnianie problemu w mediach. Wiele naszych komisji starało się przeciwstawić niekorzystnym dla pracowników rozwiązaniom. O działaniach w tym zakresie informuje specjalny raport umieszczony na naszej stronie internetowej („Porozumienia antykryzysowe – raport z działań komisji IP"). W związku z sytuacją i pogarszającymi się warunkami pracy szersze działania podjęły nasze komisje m.in. w Avon Distribution, Amazonie, Volkswagenie, a także w wielu instytucjach kultury.

Inicjatywa Pracownicza sprzeciwiła się także planowanym redukcjom zatrudnienia w służbie cywilnej. Związek złożył wniosek do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie zgodności z Konstytucją przepisów dotyczących tych zwolnień. Jednocześnie IP zwróciła się z apelem do wszystkich organizacji związkowych działających w administracji publicznej oraz sferze budżetowej o podjęcie wspólnych działań przeciwko planowanej przez rząd polityce cięć.

W efekcie tych wszystkich doświadczeń i debat Inicjatywa Pracownicza zażądała nowej tarczy antykryzysowej, która miała obronić ludzi pracy, a nie jedynie biznes. „Ostatnie tygodnie – czytaliśmy w specjalnie przygotowany stanowisku – pandemii koronawirusa ujawniają, dzięki komu nasze społeczeństwo może przetrwać. To pracujący w logistyce, ochronie zdrowia, handlu, poczcie i w innych branżach ratują Polskę przed zapaścią. Równocześnie kierownicy przedsiębiorstw, właściciele, finansiści i politycy izolują się w swoich domach. Mogą sobie na to pozwolić, gdyż podstawowe środki utrzymania wciąż są wytwarzane i dostarczane przez armię pracowników, którzy niejednokrotnie są zatrudnieni za najniższe płace i w najgorszych warunkach. Obecnie, dodatkowo narażają się na chorobę i utratę życia".

W stanowisku zwrócono uwagę, że: „Obecne propozycje rzekomo socjalnego rządu nie różnią się od polityki zaciskania pasa, jakiej doświadczyliśmy po recesji z 2008 r. Wówczas za spełnienie oczekiwań biznesu w kwestii wzrostu zysków pracownicy zapłacili uelastycznieniem czasu pracy, podnoszeniem wieku emerytalnego, rozpowszechnieniem umów cywilnoprawnych i outsourcingu, zamrożeniem płac oraz wydłużeniem okresów rozliczeniowych".

Sformułowano jednocześnie 13 żądań:

1. Skrócenie dnia pracy do siedmiu godzin bez obniżenia płac w celu ograniczenia bezrobocia.
2. Wprowadzenie stałych umów na czas nieokreślony dla wszystkich zatrudnionych.
3. Wprowadzenie wysokości płac zgodnie z regułą 3:1. Oznacza ona, że najwyższa płaca w przedsiębiorstwie nie może być wyższa niż trzykrotność najniższej.
4. Uproszczenie procedury sporu zbiorowego.
5. Umożliwienie związkom zawodowym udziału w firmowych „sztabach kryzysowych", w których ustalane są procedury dotyczące bezpieczeństwa pracowników i organizacji pracy w czasie kryzysu, takiego jak obecna epidemia.
6. Bezterminowe zawieszenie pomocy publicznej dla dużych prywatnych przedsiębiorstw prowadzących działalność w Specjalnych Strefach Ekonomicznych.
7. Wprowadzenie regularnej dezynfekcji zakładów.
8. Wzrost wysokości zasiłków dla bezrobotnych, wydłużenie okresu ich wypłacania i powszechne prawo do otrzymywania takiego zasiłku dla wszystkich bezrobotnych.
9. Powszechne prawo do ubezpieczenia zdrowotnego i bezpłatnych świadczeń z systemu ochrony zdrowia.
10. Ochrona emerytur i podniesienie wysokości minimalnej emerytury.
11. Zamrożenie czynszów i opłat za mieszkanie, wstrzymanie eksmisji.
12. Przyznanie finansowaniu publicznej ochrony zdrowia priorytetu po stronie wydatków państwa.
13. Stworzenie programu fiskalnego wsparcia sektora opieki.

Inicjatywa Pracownicza w czasie pandemii rozpoczęła więc kampanię zachęcającą pracowników i pracownice do organizowania się i tworzenia komisji zakładowych i międzyzakładowych w nowych miejscach pracy (materiał na stronach internetowych: „Pandemia? Czas na związek zawodowy!"). W tym roku powstało i przyłączyło się do Inicjatywy Pracowniczej wiele nowych organizacji zakładowych. O sensie tych działań mówią pracownicy firmy Kantar, z którymi wywiad umieszczamy w niniejszym wydaniu Biuletynu.

Podsumowując, okres pandemii okazał się okresem szczególnej mobilizacji naszego związku, nasileniem szeregu działań. Siłą rzeczy w wielu materiałach publikowanych w tym wydaniu Biuletynu pojawia się problem związany z wybuchem epidemii COVID-19. ●

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redagują: red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Jakub Grzegorczyk, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zjazd Roboczy Inicjatywy Pracowniczej – sprawozdanie

Jakub Grzegorczyk / Komisja Krajowa

W dniach 24–25 października odbył się Zjazd Roboczy Inicjatywy Pracowniczej. Ze względu na wprowadzone w tym czasie obostrzenia, wydarzenie zorganizowano w formie telekonferencji. W Zjeździe wzięło udział ponad 30 osób, reprezentujących ponad 20 struktur zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych OZZ IP. Zgodnie z pierwotnymi założeniami, głównym tematem obrad były przygotowania do XII Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek (KZD), który odbędzie się w marcu 2021 r.

Zjazd podzielony był na 3 główne bloki: „Kwestie organizacyjne", „Postulaty programowe" oraz tematy do pracy w podgrupach zgłoszone przez poszczególne komisje i grupy robocze działające w Związku.

Obrady rozpoczęły 3 prezentacje, poświęcone sprawom organizacyjnym. W tej części, przedstawiciele i przedstawicielki Komisji Krajowej zreferowali sytuację finansową IP, funkcjonowanie Biura Związku oraz wstępne propozycje zmian statutowych.

W zakresie finansów najważniejszym wnioskiem z dyskusji była konieczność zreformowania systemu zbierania składek oraz podwyższenia ich wysokości. Chociaż nasz związek posiada w tej chwili dość znaczne oszczędności (w stosunku do sytuacji w latach ubiegłych), to ze względu na dynamiczny rozwój oraz konieczności sfinansowania coraz większego zakresu działań, w przyszłym roku pod obrady KZD zostanie przedstawiona propozycja zwiększenia wysokości składki członkowskiej. Poza samym zwiększeniem składki odbędzie się także dyskusja nad tym, czy jej wysokość nie powinna zostać zróżnicowana. Obecnie tzw. ogólnopolska część składki, która służy finansowaniu działań krajowych Inicjatywy Pracowniczej, jest zbierana w takiej samej wysokości miesięcznie od każdej osoby należącej do Związku. Takie rozwiązanie jest stosunkowo proste (każdy płaci tyle samo) i powoduje, że skarbnicy i skarbniczki w poszczególnych komisjach nie mają dodatkowej pracy związanej np. z koniecznością wyliczania dokładnej wysokości składki w zależności od zarobków. Z drugiej strony, takie rozwiązanie nie bierze pod uwagę różnic w wysokości zarobków w różnych branżach, miastach czy na różnych stanowiskach pracy – pod pewnymi względami jest to więc system niesprawiedliwy. Komisja Krajowa przedstawiła 3 propozycje zreformowania systemu zbierania składek w OZZ IP:

1. utrzymanie dotychczasowej zasady „każdy płaci tyle samo", ale przy jednoczesnym zwiększeniu wysokości ogólnopolskiej części składki;
2. zróżnicowanie wysokości ogólnopolskiej części składki w zależności od poziomu zarobków danej osoby (np. ustalony procent od wynagrodzenia);
3. zróżnicowanie wysokości ogólnopolskiej części składki w zależności od branży, w jakiej działa dana komisja.

Propozycje te zostaną przed marcem przyszłego roku skonkretyzowane i w formie uchwał przedstawione pod głosowanie Delegatów i Delegatek.

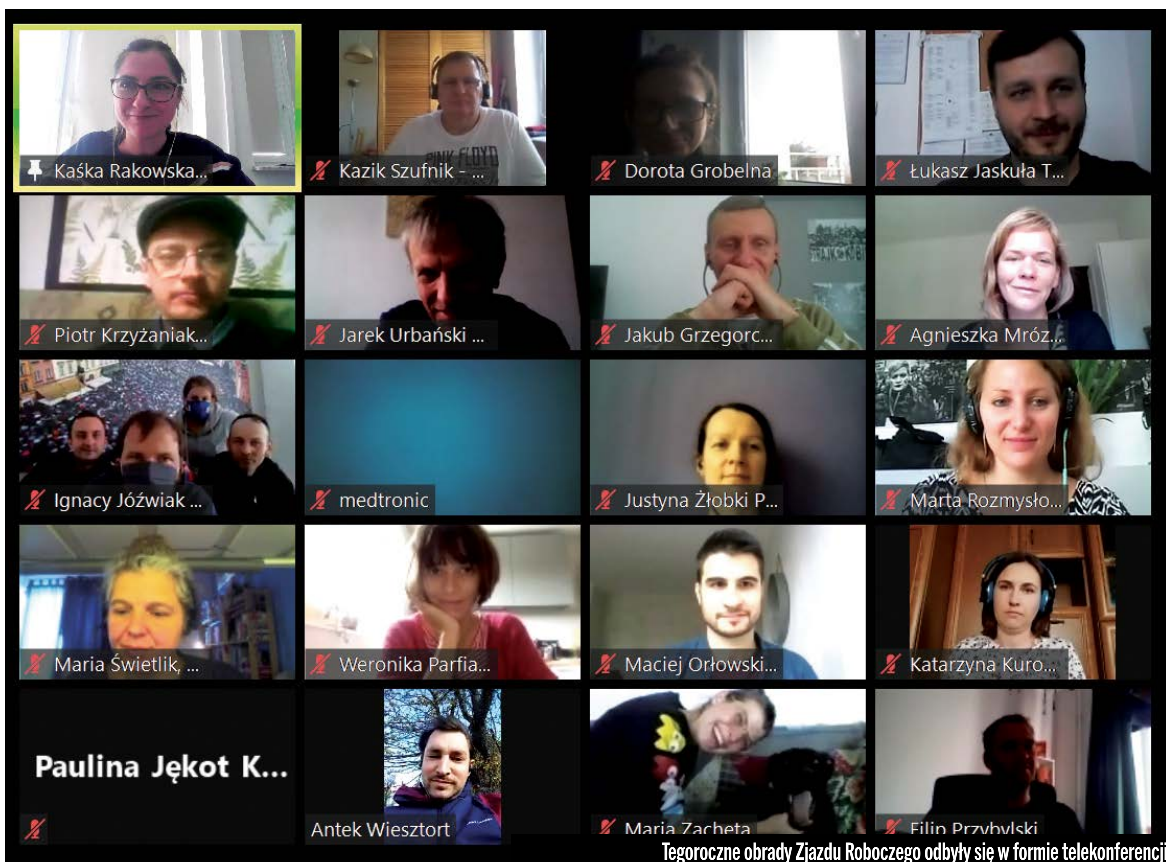
Biuro Związku to nowa struktura, powołana na podstawie uchwały ostatniego Zjazdu Delegatów i Delegatek w marcu 2019 r. Tworzą ją osoby wybrane do Komisji Krajowej, które odpowiadają za prowadzenie dokumentacji i (wspólnie z grupą roboczą ds. prawnych) obsługę prawną Związku. Dla Inicjatywy Pracowniczej jest to nowe rozwiązanie, głównie ze względu na fakt, że praca osób tworzących Biuro jest wynagradzana – do tej pory nasz związek negatywnie oceniał zatrudnianie osób wchodzących w skład władz krajowych, uznając to za jeden z elementów prowadzących do biurokratyzacji ruchu związkowego. Rosnąca liczba spraw sądowych oraz potrzeb w zakresie poradnictwa prawnego zgłaszanych przez komisję zmusiły nas jednak do wprowadzenia zmian. Ponieważ Biuro jest strukturą nową, zasady jego funkcjonowania oraz organizacja znajdują się cały czas w procesie tworzenia i są na bieżąco oceniane przez członków i członkinie OZZ IP. Można powiedzieć, że ostateczny kształt Biura jeszcze się klaruje, a Zjazd Roboczy był tym momentem, w którym dokonano oceny tego, jak dalece rozwiązania wypracowane przez obecną Komisję Krajową zgodne są z oczekiwaniami całego Związku.

Ostatnim elementem pierwszego bloku Zjazdu była prezentacja propozycji zmian statutowych związanych z organizacją Inicjatywy Pracowniczej. Propozycje te zostały przygotowane w odpowiedzi na dynamiczny wzrost liczebności naszego związku oraz powstawanie nowych struktur IP. Tak dynamiczny rozwój związku skłonił Komisję Krajową do zaproponowania kilku nowych rozwiązań, które – podobnie jak będzie to miało miejsce w przypadku kwestii składek – w przyszłym roku zostaną przedstawione w formie propozycji uchwał i poddane pod głosowania na KZD. Propozycje te zakładają: (1) wydłużenie kadencji Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej do 3 lub 4 lat, (2) powiększenie składu Komisji Krajowej o osoby reprezentujące poszczególne branże, w których działają nasze komisje, (3) wyodrębnienie prezydium Komisji Krajowej składającego się z osób wybieranych do pełnienia konkretnych funkcji (Skarbnik/Skarbniczka, Koordynator/ka ds. Finansów, Koordynator/ka ds. Szkoleń, Koordynator/ka ds. Międzynarodowych itp.), które mogłyby otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę na rzecz związku. Poza tymi zmianami Komisja Krajowa będzie starać się inicjować powstawanie Koordynacji na poziomie tych województw, w których działa większa liczba komisji IP – aby dynamicznemu rozwojowi nowych struktur towarzyszyło budowanie wzajemnej solidarności i kontaktów na poziomie lokalnym.

Druga część Zjazdu poświęcona była dyskusjom o charakterze programowym. Skupiliśmy się na 4 tematach: (1) prawie do strajku, (2) pracowniczej strategii wobec kryzysu, (3) odpowiedzi związku na wyzwania ekologiczne oraz (4) organizowaniu młodzieży. Pierwsze trzy tematy omówiono przede wszystkim w formie podsumowania dotychczasowych działań OZZ IP. Jeśli chodzi o prawo do strajku, to z jednej strony pojawiła się kwestia edukacji członków i członkiń w zakresie obowiązującej procedury prowadzenia sporu zbiorowego. Z drugiej strony, OZZ IP od dawna wskazuje na wiele ograniczeń zawartych w polskim prawie, które sprawiają, że bardzo trudne jest zorganizowanie legalnej akcji strajkowej. Na tym polu zaplanowano więc działania dwutorowe: popularyzację wiedzy prawnej za pomocą szkoleń oraz formułowanie postulatów zmian w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W zakresie „pracowniczej strategii na czas kryzysu" najważniejszym wnioskiem była konieczność skonkretyzowania tego jak IP jako całość i poszczególne komisje osobno mają reagować na próby przerzucania kosztów kryzysu na klasę pracującą. Podobnie wyglądała dyskusja nt. związków pomiędzy ruchem pracowniczym a ekologią – zgadzamy się co do tego, że walka o środowisko naturalne jest częścią walki o lepsze warunki życia pracowników i pracownic; potrzebujemy jednak dokładniejszego określenia, w jaki sposób działalność związana z obroną natury przed degradacją może być prowadzona przez poszczególne struktury Inicjatywy Pracowniczej.

Sobotnie obrady zamknęła prezentacja działalności Koła Młodzieżowego OZZ IP – nowej struktury powołanej w Warszawie i z założenia nakierowanej na organizowanie młodych pracowników i pracownic. W założeniach tego typu struktury będą powstawać w kolejnych miejscowościach, aby dać osobom studiującym i uczącym się możliwość dołączenia do związku zawodowego bez konieczności zapisywania się do struktur zakładowych czy międzyzakładowych.

Obrady w niedzielę 25 października zostały podzielone na dwie części: pracę w podgrupach i podsumowanie na sesji plenarnej. Dyskusje w podgrupach obejmowały tematy takie jak: działalność grupy ds. prawnych, działalność grupy szkoleniowej, wypracowanie procedur dotyczących rozwiązywania konfliktów i przeciwdziałania przemocy, współpraca między komisjami działającymi na uczelniach wyższych oraz wypracowanie stanowiska wobec wyroku Trybunału Konstytucyjnego ograniczającego dostęp do aborcji.



Tegoroczne obrady Zjazdu Roboczego odbyły się w formie telekonferencji

Spośród tych 5 tematów, w kontekście nadchodzącego Zjazdu Delegatów i Delegatek szczególne znaczenie mieć będzie praca wykonana przez grupę pracującą nad procedurami antykonfliktowymi – na jej podstawie zostaną przygotowane propozycje zmian statutowych, które mają uregulować kwestię tego, jak jako związek mamy radzić sobie z sytuacjami konfliktów oraz niewłaściwych, przemocowych zachowań, które mogą się pojawić. Dodatkowo zmianom statutowym towarzyszyć będą szkolenia oraz publikacja wewnętrznego poradnika omawiającego zasady postępowania w takich sytuacjach.

Ze względu na fakt, że tuż przed rozpoczęciem Zjazdu Trybunał Konstytucyjny orzekł, że aborcja ze względu na „ciężkie uszkodzenie płodu lub jego nieuleczalną chorobę" jest „niezgodna z Konstytucją", tym samym ograniczając dostępność do aborcji w Polsce, Zjazd zwieńczyło przyjęcie stanowiska potępiającego wyrok TK oraz wzywającego do protestów i wsparcia kobiecej solidarności wobec coraz bardziej represyjnych regulacji prawnych. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Chcemy większego wpływu na to, co się dzieje”

NASTĘPNY PRZYSTANEK: RÓWNOŚĆ PŁAC

„Nagle zarząd Kantar znalazł się w sytuacji, w której musiał siąść do stołu z silną reprezentacją pracowników, która jest w stanie wywalczyć konkretne rzeczy. Obniżono liczbę zwalnianych pracowników, zrezygnowano z czynnika absencyjnego i zrealizowano program dobrowolnych odejść” - mówią pracownicy firmy, którzy niedawno przystąpili do Inicjatywy Pracowniczej.

Na czym polega Wasza praca?

Filip: Nasz związek wywodzi się przede wszystkim z działu badawczego. Robimy badania społeczne, badania rynku, badania marketingowe. Kryzys pandemiczny bardzo uderzył w naszą branżę, mieliśmy kilkudziesięcioprocentowy spadek obrotów. Między innymi stąd najpierw obniżki pensji, a potem zwolnienia grupowe.

Firma znalazła się w kryzysie? Macie mniej zadań czy więcej?

Agata: Nie jesteśmy zamrożeni, mamy co robić. Wiemy, że są spadki, ale nie jesteśmy w stanie zweryfikować podawanych przez zarząd informacji o stratach. Ale mamy bardzo dużo roboty, pracujemy teraz więcej niż wcześniej.

Filip: Zwolnienia są też spowodowane procesem restrukturyzacyjnym, niezależnym od pandemii. Firma przenosi część usług do Indii i na Filipiny, gdzie może płacić mniej za pracę, gorzej traktować ludzi. Niestety, Polska nie jest w stanie w żaden sposób temu przeciwdziałać.

Kiedy założyliście komisję związkową i co was do tego skłoniło?

Filip: Dwa miesiące temu. Główną motywacją były nadchodzące zwolnienia grupowe i przekonanie, że dzięki założeniu będziemy mieć większy wpływ na to, co się dzieje.

Jednym z ważnych problemów w naszej firmie są też nadgodziny, które znacznie wykraczają poza normy pracy. Jest ich tak dużo, że część pracowników z działu badawczego nie ma kiedy ich odebrać, ani nie dostaje za nie pieniędzy. U niektórych osób tak się one kumulują, że nie ma co z nimi zrobić, odchodzą gdzieś w niebyt.

Agnieszka: O zwolnieniach mówiono od dawna, wszyscy pracownicy byli już tym tematem zmęczeni, zestresowani. Wahaliśmy się, czy jest sens zostać, czy uda się uchronić przed zwolnieniami. Wiele osób miało wrażenie, że nie ma sensu walczyć, bo i tak nas wyrzucą. Ale udało się zorganizować w kilka osób, co też nie było łatwe, bo w związku z pandemią pracujemy z domów, a organizowaliśmy się w tajemnicy przed zarządem. Uważam, że to był bardzo duży sukces. Obecnie jest nas około 30 osób. Od początku zostaliśmy rzuceni na naprawdę głęboką wodę, bo po miesiącu od powstania zaczęliśmy negocjacje w sprawie zwolnień grupowych. Prawie wszyscy jesteśmy bardzo zaangażowani, nie jest tak, że ciągną to dwie czy trzy osoby.

Agata: Wszyscy chcą związek, ale boją się angażować. Ja na początku sama powiedziałam Filipowi: „zapiszę się, ale zakładać nie chcę”. Bałam się, że okaże się, że potem będę musiała sama to ciągnąć. Na szczęście tak nie jest, dzielimy się zadaniami, pracą.

Dlaczego wybraliście akurat komisję Inicjatywy Pracowniczej?

Filip: Jest kilka powodów. Pomysł wyszedł od grupy ludzi o przekonaniach bliskich anarchizmowi, naturalnie kierowaliśmy się w stronę IP albo Związku Syndykalistów Polski.

Uznaliśmy, że Inicjatywa ma silniejsze, bardziej rozwinięte struktury. Ale były też inne przyczyny – jeden ze starszych, bardziej doświadczonych pracowników stwierdził, że on nie dołączy do związku, jeśli będzie to OPZZ albo „Solidarność”.

Agata: Ja też długo pracuję w firmie, kiedy zaczynałam, była w niej jeszcze komisja „Solidarności”. Dla mnie sama myśl, żeby się zapisać do „S” to jakiś żart. Dla mnie to jest skompromitowany, upolityczniony związek, który w ogóle nie przyciągał ludzi. Nie sądzę, żeby ktokolwiek chciał się zapisać do OPZZ albo do „S”.

Jakie były reakcje zarządu na powstanie komisji?

Filip: Najpierw bardzo pozytywne. Kiedy poinformowałem przedstawicielkę zarządu o tym, że założyliśmy komisję, była bardzo zadowolona. Mówiła, że to świetnie, że pracownicy się angażują, że mamy kolejny ważny głos w firmie. Problemy zaczęły się przy konsultacji zwolnień grupowych.

Agata: Były próby antagonizowania związku zawodowego z Radą Pracowników, do której sama należę, zakładałam ją. Nie powiodły się, dogadaliśmy się, bo to o dobro pracowników tutaj chodzi. Najgłupsze, co moglibyśmy zrobić, to kłócić się między sobą.

Filip: Tak, pierwszym podmiotem zaproszonym na rozmowę poprzedzającą konsultacje zwolnień była Rada Pracowników. Zwróciłem uwagę na to, że to związek zawodowy jest odpowiednim organem do tego, żeby o tym rozmawiać. Wszyscy pracownicy dostali wtedy bardzo obszernego maila, w którym zarzucano mi, że próbuję wykluczyć Radę z konsultacji, co zupełnie nie miało miejsca.

Agata: Ale trzeba przyznać, że sytuacja nie jest bardzo napięta. Ja otwarcie powiedziałam na samym początku, że jestem w związku. Nie spotkałam się z żadnymi szykanami, próbami zastraszania czy wyrzucenia mnie lub kogoś innego z pracy ze względu na przynależność związkową.

A jak wyglądał cały proces konsultacji zwolnień grupowych?

Filip: W sprawie zwolnień najpierw spotkano się z Radą Pracowników. Dwa tygodnie później spotkano się już ze związkiem, przekazano nam podstawowe informacje – przyczyny, wytyczne do zwolnień. Potem spotykaliśmy się jeszcze pięcio- czy sześciokrotnie z zarządem i wynajętymi przez nich prawnikami.

Bardzo młoda, niedoświadczona i niewielka komisja stanęła do trudnych negocjacji. Skąd wiedzieliście, na jakie postulaty stawiać, co jest najważniejsze z perspektywy pracowników?

Filip: Postawiliśmy na demokrację wewnętrzną. Jesteśmy firmą badawczą i zdecydowaliśmy się jako związek przeprowadzić ankietę wśród pracowników, zapytać ich o zdanie, o ważne dla nich postulaty. Wypełniło ją prawie 200 osób. To dało nam mocniejszą pozycję w rozmowach. Budujące jest, że aż 70 proc. ankietowanych powiedziało, że Komisja Zakładowa Inicjatywy Pracowniczej reprezentuje ich interesy.

Agata: Pana prawnika zatkało, kiedy zobaczył, że dysponujemy taką ankietą. On w ogóle był zaskoczony, że my przekazujemy postulaty ludziom z firmy. Zakładał, że jesteśmy biurokratyczną strukturą, która ma swoje interesy, swoją „górę”, mówiącą nam, co mamy robić i mówić.

Agnieszka: Myślę, że ten pomysł można wykorzystać w innych zakładach pracy. Dzięki temu komisja związkowa wie, czego chcą ludzie. To też mocny argument w rozmowie z zarządem – mamy napisane czarno na białym, że pracownicy nie są zadowoleni. Dla naszego zarządu takim zimnym prysznicem była zapewne deklaracja wielu osób, że nie chcą już pracować w tej firmie.

Co udało się Wam osiągnąć w konsultacjach?

Filip: Początkowo planowano zwolnić 75 osób, w toku konsultacji obniżono tę liczbę do 65. Dosłownie dwa dni temu dostaliśmy listę, która zawiera tylko 36 nazwisk. Ta różnica prawdopodobnie wynika z wprowadzenia programu dobrowolnych odejść, który był jednym z głównych postulatów związku w konsultacjach.

Jaka jest różnica dla pracowników pomiędzy zwolnieniami grupowymi a programem dobrowolnych odejść?

Agata: Główna różnica polega na tym, że przy zwolnieniach to pracodawca wybiera osoby, które stracą pracę. Łączą się z tym wyższe odprawy, lepsze warunki niż przy zwolnieniach indywidualnych. Program dobrowolnych odejść polega na tym, że te same warunki oferuje się ludziom, którzy sami chcą odejść, choćby dlatego, że restrukturyzacja firmy sprawia, że miał się zmienić ich zakres zadań. Więc zarząd, zamiast wyrzucać osoby, które chciały zostać, zapewnił lepsze warunki zakończenia współpracy tym, którzy i tak nie byli już zainteresowani pracą dla Kantara.

Ograniczenie zwolnień to duży sukces. Co jeszcze udało się Wam osiągnąć?

Filip: Dla nas bardzo kontrowersyjne było to, że wytyczną do zwolnień była dyspozycyjność pracownika i absencje w ciągu roku poprzedzającego zwolnienia grupowe. Baliśmy się, że takie kryterium uderzy przede wszystkim w kobiety, bo to one zwykle biorą urlopy macierzyńskie. Jesteśmy też w stanie globalnej pandemii, wiosną to głównie pracownice wzięły wolne na opiekę nad dziećmi, kiedy szkoły i przedszkola były zamknięte. Udało nam się przekonać zarząd, żeby zrezygnował z tego rozwiązania.

Podsumowując, udało nam się kilka rzeczy wygrać: obniżono liczbę zwalnianych pracowników, zrezygnowano z czynnika absencyjnego i zrealizowano program dobrowolnych odejść.

Agnieszka: Dla mnie najważniejsze było wydłużenie okresu wypowiedzenia dla osób zatrudnionych na umowach cywilnych. Dużo osób w firmie rozpoczynało tak pracę, a dopiero po jakimś czasie, nawet kilku latach, przechodzili na umowę o pracę. Przy zwolnieniach okazało się, że ich okres wypowiedzenia, który jest zależny od stażu pracy, będzie liczony tylko od tego okresu na umowie o pracę, a nie od całej współpracy, która trwał czasem kilka lat. W procesie konsultacji firma zdecydowała się na to, żeby przystać na nasz postulat i sprawiedliwie wyliczyć okresy wypowiedzenia, niezależnie od formy zatrudnienia.

W taki sam sposób firma liczy okres wypowiedzenia osobom, które były zatrudnione na b2b, które pod koniec 2019 i na początku 2020 roku zostało wręcz zmuszonych do przejścia na umowy o pracę,



jednak tym osobom firma zagwarantowała takie wyliczenia jeszcze przed rozpoczęciem konsultacji.

Agata: Tak, to był bardzo ważny postulat dla tych pracowników. Domagali się oni tego, żeby nie tylko wydłużyć im okresy wypowiedzenia, ale też odpowiednio wyliczyć odprawy, tego niestety nie udało się osiągnąć, zarząd się nie zgodził, bo pewnie uznali, że za dużo by ich to kosztowało.

Jak uważacie – czy narzędzia, jakie macie jako związek zawodowy, w takim procesie jak ten, ale też generalnie w negocjacjach z pracodawcą, są wystarczające?

Agata: Ja jestem rozczarowana kwestią reprezentacji pracowniczej w Polsce, czy to jest rada, czy związek. Zarząd z nami rozmawiał, ale w końcu mógł robić, co chciał. Czasami mam wrażenie, że oni mogą wszystko, a my nie możemy nic. Nawet w rozmowach z kolegami i koleżankami pojawia się takie przekonanie: „to jest prywatna firma, właściciel może robić, co chce". Jest właścicielem firmy, ale czy jest właścicielem ludzi, którzy na niego pracują?

Agnieszka: Prawo pracy w Polsce jest beznadziejne, mamy bardzo mało praw jako pracownicy. Największym problemem dla mnie jest brak jawności – toczy się proces restrukturyzacyjny, codziennie podejmowane są ponad naszymi głowami decyzje, działania, o których nikt nam nie mówi i nikt ich z nami nie konsultuje.

Filip: Dla mnie najbardziej absurdalne jest to, że teoretycznie toczą się negocjacje, a na koniec zarząd może zrobić to, co chce. Tak właśnie ostatecznie stało się w naszym przypadku – jako związek nie podpisaliśmy porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych, więc odbędą się one według regulaminu, pisanego jednostronnie przez pracodawcę. Na szczęście zarząd naszej firmy zdecydował się utrzymać postanowienia ze spotkań ze związkiem i radą, mimo że nie był do tego prawnie zobligowany.

Jestem też zły, że nie jesteśmy w stanie się dowiedzieć, jak faktycznie wyglądają straty firmy – czy właściciel naprawdę musi "dopłacać pieniądze do biznesu", czy po prostu nie zrealizowaliśmy narzuconych celów, nazywanych "targetami", w korporacjach często ciężko odróżnić te dwie sytuacje.

A jakie widzicie plusy z założenia komisji?

Agata: Liczy się efekt i to, że ktoś w ogóle zaczął z nami dialog. Ja pracuję w tej firmie od 15 lat i nikt nigdy z pracownikami w ten sposób nie rozmawiał. Nasza firma to takie miejsce, gdzie z szefami jest się na „cześć", oni się przyjaźnią z niektórymi osobami z załogi. Więc ten kontakt jest, ale nieoficjalny, „koleżeński". Kiedy zaczynałam tu pracować, słyszałam, że moją reprezentacją ma być mój kierownik działu – tylko że do jego obowiązków należy stanie za zarządem, a nie za naszym interesem.

A nagle zarząd znalazł się w sytuacji, w której musiał siąść do stołu z silną reprezentacją pracowników, która jest w stanie wywalczyć konkretne rzeczy – to jest super. ●

Rozmawiała Justyna Samolińska
Warszawska Komisja Środowiskowa

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Poznańska IP w sprawie wysokości i równości płac

W Poznaniu trwały rozmowy między związkami zawodowymi a władzami miasta w sprawie wzrostu płac. Wynagrodzenia pracowników i pracownic zakładów oraz instytucji finansowanych przez miasto są niskie. Znacząco odbiegają od średniej krajowej. Dodajmy, że ponad 80% zatrudnionych to kobiety. Inicjatywa Pracownicza dla wyrównania tych dysproporcji wskazywała w 2019 r. na konieczność dokonania podwyżek nawet na poziomie 1000 zł miesięcznie.

Na początku 2020 roku poznańskie związki zawodowe skupiające pracowników i pracownice zatrudnione przez instytucje i zakłady finansowane z budżetu Poznania podpisały porozumienie z miastem w sprawie podwyżek. Pensje miały wzrosnąć od 1 września 2020 r. średnio o 300 zł brutto. Miasto powołując się na kryzys epidemiczny, wycofało się ze wcześniejszych obietnic.

Ostatecznie z zaplanowanych 300 złotych na rok bieżący, pracownicy i pracownice otrzymali 100 zł. Więcej nie udało się osiągnąć. Wobec nowej fali zachorowań na COVID-19 Inicjatywa Pracownicza (jak wszystkie związki zawodowe) ostatecznie zgodziła się na taką zmianę porozumienia płacowego. Zakładało ono dalsze rozmowy w tej sprawie. Władze miasta idąc jednak „za ciosem", nie przewidziały także podwyżek w projektowanym budżecie na rok 2021. Uznały to za rzecz oczywistą.

Wyszarpane podwyżki

Komisje poznańskie IP podjęły na początku listopada stanowisko w tej sprawie, pisząc, że związek od kilku lat postulowała systemowe rozwiązanie, dotyczące zasad wynagradzania pracowników i pracownic, zatrudnionych w zakładach i instytucjach finansowanych z budżetu miasta. Wieloletnie zaniedbania i brak systematycznych wzrostów płac doprowadziły do sytuacji, że kształtują się one na bardzo niskim poziomie, zdecydowanie poniżej średniej krajowej, czy zwłaszcza średniej dla Poznania. „Dziś – czytamy w przyjętym stanowisku – znowu jesteśmy pomijani i pomijane w planach budżetowych miasta, a nasze płace realne spadają! Nie zamierzamy tego dłużej tolerować!"

Wszystkie podwyżki za poprzedniej i obecej kadencji władz miasta (za urzędowania Jacka Jaśkowiaka) były ustalane zdecydowanie poniżej poziomu postulowanego przez związki zawodowe. Pomimo wyjątkowej dobrej koniunkturze gospodarczej i sytuacji budżetowej jednostek samorządu terytorialnego, proponowane przez Ratusz podwyżki ostatecznie nie zdołały radykalnie odmienić położenia pracownic i pracowników miejskiej sfery budżetowej. Nominalnie płace pozostają wyjątkowo niskie, a obecnie spada też ich wartość realna z powodu wzrostu inflacji.

Dodatkowo zawsze, kiedy związki zawodowe podejmują rozmowy z miastem w sprawie wzrostu płac na dany rok, podwyżki są jakby „wyszarpane" i „wymuszane". Zapewnienia ze strony władz, że ich intencją zawsze jest podwyższenie płac pracowników, nie są w kontekście przebiegu rozmów zanadto przekonujące. Dopiero groźba protestów i masowe odejścia z pracy (występowanie poważnych braków kadrowych) mobilizowała obecne władze miasta do podjęcia decyzji o jakimkolwiek wzroście płac.

COVID-19 winien niskim płacom?

W takich okolicznościach – twierdzą poznańscy związkowcy i związkowczynie – nie ma mowy o kształtowaniu sprawiedliwego i uczciwego systemy płac w miejskiej sferze budżetowej. Płace podlegają w takim układzie regułom gry politycznej i nieuczciwym manipulacjom. „Oczywiście – czytamy w stanowisku – rozwiązaniem byłby ponadzakładowy system zbiorowy pracy, który regulowałbym sposób kształtowania wysokości płac i uniezależnił tę kwestię od czynników politycznych. Stanowiłbym o jasnych zasadach, czytelnych dla wszystkich stron i każdego z pracowników. Jednak takiego dokumentu nie ma".

W budżecie na 2021 roku władze Poznania nie przewidują podwyżek płac. Co więcej, jak pisaliśmy wyżej, w 2020 roku władze miasta dokonały wzrostu płac na poziomie ok. 100 zł brutto, choć wcześniej planowano 300 zł. Wszystko się przedstawia jako efekt kryzysu gospodarczego wywołanego koronawirusem. „Problem polega na tym, iż wcześniejsza wyjątkowo dobra koniunktura ekonomiczna nie została dostatecznie wykorzystana przez władze lokalne dla polepszenia sytuacji materialnej pracowników i pracownic podległych jej zakładom i instytucjom. Zawsze coś było większym priorytetem".

Niskie płace, płeć i ryzyko zawodowe

W stanowisku zaznaczono, że Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wykazywała w rozmowach płacowych, że niskie wynagrodzenia, jakie obowiązują w instytucjach i zakładach miejskich, to także efekt dyskryminacji kobiet na gruncie ekonomicznym. Co więcej, najniższe wynagrodzenia obowiązują przede wszystkim w zakładach, które dziś mają kluczowe znaczenia dla funkcjonowania systemu w okresie pandemii i w których wymagany jest stały kontakt z obywatelem, gdzie trudno przejść na system zdalny czy tzw. hybrydowy. Dotyczy to w pierwszej kolejności systemu opieki, jak żłobki czy DPS. Problem ten dotyczy częściowo także instytucji kultury takich jak np. biblioteki, gdzie praca zdalna może być zastosowana tylko w ograniczonym zakresie.

O ile osoby związane ze służbą zdrowia mogą liczyć w tych okolicznościach na wzrost płac, o tyle w sferze samorządowej pozostały one niedocenione. W stanowisku przypomniano, że opiekunki w żłobkach do 2011 roku były uważane za pracownice służby zdrowia, zanim przeszły pod rygory ustawy o pracownikach samorządowych. Dzisiaj muszą opiekować się dziećmi w przepełnionych salach, przy pogłębiających się brakach kadrowych i niedostatecznej ochronie przed COVID-19. Każdego dnia narażają się na niebezpieczeństwo zarażenia i zachorowania. O kwestii pracownic DPS, których zarobki w mieście należą do najniższych, pisano już wielokrotnie. Dziś pełnią one odpowiedzialną funkcję, opiekując się szczególnie narażonymi na śmierć z powodu COVID-19. Dodatki finansowe, jakie otrzymały po wiosennym lockdownie, nie załatwiają problemu.

Na początku listopada media podawały, że z powodu COVID-19 zmarło 36 pracowników ochrony zdrowia (16 lekarzy, 11 pielęgniarek, 1 położna). Szacuje się, że hospitalizowanych było z tego powodu 600 lekarzy i prawie 1000 pielęgniarek. Jak sytuacja wygląda w samorządowej sferze opieki, nie wiadomo, bo nikt się tym pod tym kątem nie interesuje.

Poznańska Inicjatywa Pracownicza stwierdziła, że sytuację tę odbieram jako przejaw nie tylko pracowniczego wyzysku, ale dyskryminacji kobiet. „Widzimy, jak na gruncie lokalnym wygląda polityka utrwalania ekonomicznej nierówności płci. W okresie kryzysu objawia się ona ze szczególną wyrazistością. Jesteśmy gorzej traktowane nie tylko jako pracownice, ale także obecna polityka gospodarcza uderza w nasze rodziny, gdzie pracujemy na drugi etat. Dlatego mówimy dość!" ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Głos fabryki Cooper w Myślenicach

Odmrozić stawki wynagrodzenia

Bojowa część załogi w myślenickiej fabryce uszczelek do aut Cooper Standard Polska w lipcu 2020 r. powołała do życia komisję zakładową OZZ IP. Wkrótce po powstaniu szybko rosnąca w liczbę grupa wykonała wiele skutecznych działań, aby polepszyć warunki pracy w zakładzie. Nie powstrzymała jej niechęć zarządu firmy i związku NSZZ Solidarność. Początkowo zwalczana, nowa komisja Inicjatywy Pracowniczej obecnie jest ważnym punktem odniesienia we wszystkich kwestiach dotyczących pracowników fabryki. Oddajemy głos przedstawicielom prężnej komisji w Małopolsce. W wywiadzie przeprowadzonym w październiku 2020 r. uczestniczyło 10 członków komisji.



„Odmrozić stawki wynagrodzeń" - naklejki z tym hasłem pojawiły się w myślenickim zakładzie Cooper Standard.

Co produkuje Cooper?
Tworzymy części do aut z tworzyw sztucznych, uszczelki samochodowe do wielu marek. To amerykańska firma z oddziałami na całym świecie.

Ile fabryk posiada firma w Polsce?
Obecnie Cooper ma trzy odrębne oddziały: Myślenice, Bielsko-Biała i Dzierżoniów. Wcześniej była też Częstochowa i Piotrków Trybunalski, sprzedali je z początkiem tego roku jeszcze przed pandemią. Ogółem w Cooper pracuje ponad 2,5 tys. pracowników, z czego 2 tys. to pracownicy fizyczni. W Myślenicach mamy niecałe 600 osób. Nasza komisja powstała 20 lipca 2020 r., obecnie zrzeszamy 101 pracowników.

Czy Cooper zatrudnia wszystkich bezpośrednio?
Poza bezpośrednią umową z Cooper wcześniej firma korzystała z agencji pośrednictwa Randstad. Teraz do tego wraca i pojawiają się umowy agencyjne z firmą Gi Group.

Czemu zdecydowaliście, że w Waszej fabryce potrzebny jest nowy związek?
Bezpośrednim powodem naszej decyzji było niesprawiedliwe zwolnienie dwóch pracowników i groźba szerszej redukcji w trakcie epidemii. Jednak problemy narastwiały się już kilka lat. Solidarność w Myślenicach nie walczyła ani o zwalniane osoby, ani wcześniej o podwyżki czy lepsze warunki pracy. Załoga miała poczucie braku wpływu na swój los. Wszelkie negocjacje toczyły się ponad naszymi głowami i z reguły taki dialog Solidarności z firmą nie kończył się po naszej myśli. Zarząd zakładu coraz bardziej się rozkręcał, wydawało mu się, że coraz więcej może robić. Brak swobody brania urlopów, zmiany harmonogramów z piątku na poniedziałek. Przy takim podporządkowaniu człowiek nie może ułożyć sobie życia.

Jak szef motywował zwolnienia?
Pracę straciły kobiety. Oficjalnie to miała być redukcja ze względu na kryzys. Ale nieoficjalnie panie słyszały, że brały opieki lub mają inne ograniczenia, które są szkodliwe dla firmy.

Czy epidemia wpłynęła istotnie na Wasze warunki pracy?
Mieliśmy postój w marcu jeszcze zanim się zaczął w wielu innych firmach w Polsce, bo odbiorcy nie brali uszczelek. Firma zachęcała pracowników, żeby szli na opiekę nad dziećmi, a także zdrowe osoby, by szli na L4. Już na chorobowym ludzie dostawali telefon od koordynatorów, żeby wziąć jeszcze 5 dni urlopu. Solidarność u nas do tego zachęcała, twierdząc, że trzeba rozumieć położenie szefa. Część postoju była więc kryta płatnymi i bezpłatnymi urlopami.

Jaka była reakcja firmy i drugiego związku na powstanie Waszej komisji?
Jeden wielki atak. Trudno było tu odróżnić działania zarządu myślenickiej Solidarności od zarządu firmy.

Jaki charakter przybrały ataki?
Dwa dni po ogłoszeniu o założeniu związku po członkach Solidarności zaczęto wysyłać sms-y, żeby nie zapisywać się do Czarnego Kota, żeby uważać na „pseudozwiązek zawodowy". Wkrótce potem dyrektor na zebraniu załogi podobnie apelował, aby nie wierzyć w naszą „propagandę". Za to zarząd Solidarności rozpuszczał plotkę, że jak ludzie się zapiszą do nas zamiast do Solidarności, to wszystkie dotychczasowe porozumienia z szefem tracą moc, wszystko przepadnie: będziemy zarabiać znów po 10 zł na godzinę, odbierze nam się bony i całą resztę!

Jak reagowała załoga na te sms-y?
Przesyłała je masowo do nas, stąd o nich wiemy. Zresztą podobne groźby okazały się nieskuteczne, bo wkrótce potem niemało członków Solidarności złożyło rezygnację i zapisało się do nas.

Czym wcześniej przejawiała się aktywność Solidarności?
Zawody wędkarskie, wycieczki, paczki na święta, rozdawanie Plussszy (witaminy w formie tabletek musujących – red.), raz w roku negocjacje płacowe za zamkniętymi drzwiami.

Jakie były Wasze działania zaraz po powstaniu komisji?
Pierwszym działaniem była zbiórka podpisów pod petycją do dyrekcji firmy w sprawie przywrócenia do pracy zwolnionych osób, „Mówimy NIE nieuzasadnionym zwolnieniom!". W jeden dzień zebraliśmy prawie 180 podpisów. Tego samego dnia rozdaliśmy pod bramą zakładu kilkaset ulotek, w których ujawniliśmy liczby niewygodne dla zarządu: wytworzone naszą ciężką pracą zyski firmy – ponad 550 mln zł na czysto w trzech ostatnich latach – oraz wysokość pomocy państwa, jaką otrzymuje Cooper w Polsce – ponad 200 mln zł od powstania, 32 mln zł w samym 2019 r. Wbrew twierdzeniom dyrekcji, na które przystawała Solidarność, ta firma nie bieduje. Nasza praca od lat przynosi jej zyski. Zarząd wolałby jednak mówić i dzielić się tylko kosztami – nie ma na to naszej zgody.

Czy w toku tych działań zmieniło się podejście dyrekcji i Solidarności do Waszej grupy?
Znacznie zmienił się kierunek propagandy. Znów wysyłane są sms-y, ale tym razem o tym, jak to jesteśmy jednomyślni, że oto mamy wszystko wspólnie uzgodnione. Wcześniej było w kółko powtarzane, że nasz związek wprowadza kłótnie i sieje propagandę, a teraz – że jest z nami porozumienie. Solidarność próbuje też obecnie sprawiać wrażenie, że zaczyna walczyć, żąda więcej, komunikuje się z załogą, grozi sporem zbiorowym. To w zasadzie jest nasz sukces.

Jakie działania obecnie podejmuje Wasza komisja?
W tym momencie naciskamy na odmrożenie stawek, które zostały zamrożone po porozumieniu Dyrekcji z Solidarnością. Pierwotnie zarząd i drugi związek nie chciały, abyśmy brali udział w negocjacjach dotyczących odmrożenia i przyszłych podwyżek. Wywieraliśmy więc presję z zewnątrz. Nagłaśnialiśmy nasze stanowisko o niezwłocznym odmrożeniu i zbieraliśmy dla niego poparcie. Wydrukowaliśmy mnóstwo nalepek na ubrania robocze dla załogi – zeszły nam wszystkie te nalepki, cieszyły się dużą popularnością. Obecnie zarząd i Solidarność chce już z nami ustalać stanowisko. Myślenickie władze Solidarności wręcz twierdzą teraz, że od początku zależy im na odmrożeniu i odgrażają się przed zarządem firmy, że będą o to walczyć. Cieszy nas taka zmiana, bo znaczy, że nasza presja ma sens i robimy to, co trzeba.

Stawiacie sobie konkretne cele na najbliższe miesiące?
Obok kwestii płacowych zamierzamy się zająć kwestiami harmonogramów i urlopów. Zależy nam też bardzo na poprawie BHP. Potrzebujemy przywrócić Tomka (inicjatora powstania komisji – red.) na stanowisko Społecznego Inspektora Pracy, bo stracił je bezprawnie po założeniu związku. Wszystkie nasze działania wyrastają z potrzeb szeregowych pracowników załogi i mamy nadzieję zachęcić nimi więcej ludzi do zrzeszania się u nas. ●

Inicjatywa Pracownicza w Alexander Mann Solutions

We wrześniu br. powstała komisja Inicjatywy Pracowniczej w firmie Alexander Mann Solutions (AMS) – polskim oddziale brytyjskiej korporacji zajmującej się rekrutacją pracowników i pracownic. Spośród ok. 1 000 zatrudnionych, do OZZ IP należy ponad 50 osób.

Jakub Grzegorczyk

AMS działa jako „zewnętrzny dział HR" dla firm, które zdecydują się na outsourcing tej części swojej działalności. Obsługuje m.in. duże międzynarodowe korporacje z sektora finansowego, czy handlu. Pracownice i pracownicy zatrudnieni w AMS, wyszukują dla klientów zewnętrznych kandydatów na wolne stanowiska pracy, organizują i przeprowadzają spotkania rekrutacyjne, przygotowują umowy.

Geneza komisji: tarcza antykryzysowa w AMS
Co skłoniło pracownice i pracowników AMS do założenia komisji Inicjatywy Pracowniczej? Podobnie jak w przypadku wielu innych nowych struktur były nimi rozwiązania „antykryzysowe", które wprowadził rząd w celu przeciwdziałania gospodarczym skutkom epidemii koronawirusa:

„Wszystko zaczęło się od obcięcia nam pensji o 20% w ramach tarczy antykryzysowej. Pomimo że nasze wynagrodzenia i czas pracy zostały obniżone, to wymagania i normy pozostały na takim samym poziomie jak przed tarczą. To wywołało niezadowolenie wśród wielu pracowników i pracownic AMS" – mówi członkini prezydium nowej struktury zakładowej naszego związku. Co więcej, poza obniżką pensji, personel AMS odczuł także brak bonusów za ubiegły rok, a dodatkowe niezadowolenie wywołał wzrost obowiązków związany z reorganizacją przeprowadzoną w firmie. „W jednym z działów, pomimo wcześniejszego obniżenia wymiaru czasu pracy, obciążenie pracą podczas pandemii wzrosło, ze względu na nowe obowiązki. Tak naprawdę to osoby, otrzymując 80% pensji, musiały często wykonywać 200% zadań" – dodaje inna członkini komisji.

W opinii członków i członkiń komisji, próby sygnalizowania problemów z przeciążeniem pracą przełożonym nie dały efektów. Stąd pomysł, aby spróbować zająć się nimi w sposób zorganizowany, przez powołanie struktury związkowej.

Dlaczego Inicjatywa Pracownicza?
„OZZ Inicjatywa Pracownicza jest związkiem, który nie ma ograniczeń branżowych. Zrzesza wszystkie kategorie pracowników. Wszyscy mają w nim sobie pomagać niezależnie od tego, na czym polega ich praca. Jest to o tyle, ważne, że obecnie praca i zatrudnienie są bardzo elastyczne: jednego dnia mogę pracować w tej branży, innego w zupełnie innej. Nie podobała nam się więc wizja związku, który zajmowałby się tylko jednym, wybranym sektorem" – w taki sposób członkinie komisji w AMS tłumaczą, dlaczego zdecydowały się na powołanie struktury Inicjatywy Pracowniczej.

Drugim argumentem przemawiającym za Inicjatywą Pracowniczą było to, w jaki sposób różne organizacje związkowe są postrzegane przez pracowników i pracownice. „Powiedzmy sobie szczerze, Solidarność ma opinię żółtego związku zawodowego, a nie takiej struktury, która faktycznie by oferowała pomoc swoim komisjom".

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„2 000 DLA KAŻDEGO”

Pracownicy Amazon domagają się dodatku, a nie pączka z lukrem

5 listopada 2020 r. pracownicy Amazon w Bielanach Wrocławskich, na zmianie dziennej oraz nocnej, wstrzymali pracę pod hasłem „2 000 zł dla każdego”. W kolejnych dniach zatrudnieni w innych magazynach zaczęli dołączać do protestu. Inicjatywa Pracownicza wspiera i dokumentuje akcje pracownicze. Kolejne osoby informują, że chcą włączyć się w działania, zwłaszcza w nadchodzący Czarny Piątek, w okresie wzmożonej pracy.

Bonus

Magazyn Amazon WRO1 w Bielanach Wrocławskich to jedyny magazyn spółki w Polsce, który obsługuje artykuły wielkogabarytowe. W magazynie pracuje ponad tysiąc operatorów wózków widłowych, którzy rozkładają i zbierają zamówione przez klientów przedmioty z regałów wysokiego składowania. Amazon w Polsce, który zatrudnia 18 tys. osób bezpośrednio, co roku jesienią rekrutuje na okres przedświąteczny dodatkowo tysiące pracowników agencyjnych – w tym roku zadeklarował pracę przez agencję 14 tysiący osobom. W magazynach pod Wrocławiem musiało zabraknąć rąk do pracy, skoro agencje zaczęły oferować dodatkowy bonus rekrutacyjny dla nowo zatrudnionych w wysokości 2 tys. zł.

Bonus wywołał duże poruszenie wśród pracowników z dłuższym stażem oraz agencyjnych pracujących od kilku miesięcy, którym nie przysługiwał. W magazynach i na forach internetowych dyskutowano o tym, że Amazonowi tylko zależy na rekrutacji pracowników na krótkoterminowe umowy na czas przedświąteczny i realizacji zamówień, a nie docenieniu pracowników już zatrudnionych. Inicjatywa Pracownicza od lat zwraca uwagę, że Amazon przerzuca koszty swojego modelu biznesowego na barki pracowników, oferując w sezonie 2-tygodniowe czy miesięczne, niestabilne umowy agencyjne w czasie, gdy zbija największe zyski.

Dodatki zamiast podwyżek

Niezadowolenie przybrało na sile zwłaszcza dlatego, że większość z pracowników magazynowych Amazon w tym roku nie dostała podwyżek. Amazon od 2015 r. przeprowadzał w trzecim kwartale roku tzw. przegląd wynagrodzeń, porównując zarobki w regionie w okolicy magazynów oraz w podobnych branżach. Pierwszy raz od 5 lat – w czasie pandemii, gdy majątek właściciela Amazon Jeffa Bezosa niewyobrażalnie wzrósł, a on sam trafił do piątki najbogatszych biznesmenów w historii – zdecydowanej większości pracowników Amazon w Polsce zamrożono pensje na poziomie 20 zł brutto za godzinę.

W okresie od 8 listopada do 26 grudnia 2020 r. Amazon wprowadził co prawda „świąteczny dodatek do wynagrodzenia” w wysokości 4 zł do przepracowanej godziny. Regulamin dodatku był przedstawiony organizacjom związkowym, które oczekiwały jednak wyższych kwot. Amazon nie był gotowy na ustępstwa. Warto przypomnieć, że od połowy marca do połowy maja, po protestach pracowniczych w różnych krajach, Amazon wypłacał podobny dodatek, zwany „covidowym”, w wysokości 4 zł do godziny pracy. Pandemia się nie skończyła. Pracowników Amazon, obok innych pracowników magazynów oraz logistyki, nazywa się bohaterami, dzięki którym można realizować zamówienia w czasie zamknięcia gospodarki. Z powodu trwającej masowej rekrutacji jeszcze więcej osób codziennie ma kontakt ze sobą w autobusach zakładowych, szatniach, kantynach i na hali, narażając swoje zdrowie.

Według wielu pracowników obecny dodatek 4 zł – podobnie jak wiosną – powinien być kontynuacją dodatku „covidowego”, a bonus świąteczny powinien być wypłacony niezależnie od niego i być dużo wyższy. Dzięki niemu pracownicy w ostatnich latach reperowali swoje budżety domowe, dlatego że przez cały rok ich zarobki były niezadowalające.

Protesty

Z tego powodu po 5 listopada 2020 r. doszło do serii oddolnych akcji protestacyjnych polegających na przestojach w pracy, trwających od kilku minut do godziny. Inni wyrażali sprzeciw, nosząc w pracy pomarańczowe kamizelki z własnoręcznie wykonanym napisem „2 tys. zł dla każdego”. Można było je zobaczyć w Amazon w Sosnowcu, Sadach pod Poznaniem, Kołbaskowie i w Bielanach pod Wrocławiem. Pracownicy nadsyłali zdjęcia i wzywali innych do działania: „kto nas popiera, niech też taką kamizelkę ubiera!”.

Inicjatywa Pracownicza otrzymała nagrania, na których widać protest operatorów wózków widłowych z magazynu Amazon pod Wrocławiem. Na dziale rozładunku i załadunku (dock i ship) na zmianie dziennej w proteście wzięło udział ok. 115–130 wózkowych (czyli zdecydowana większość operatorów z tych działów). Jak relacjonuje jeden z uczestników: „Protest polegał na tym, że wszyscy pracownicy zjechali w jedno miejsce i przez ok. trzy minuty włączali klaksony. Osoby solidaryzujące się z nami doszły do nas na znak protestu. Wywarło to wielkie wrażenie wśród innych pracowników magazynu. Oczywiście zaraz zlecieli się managerowie i osoby z HR. Na zakończenie trzy razy krzyknęliśmy „2 tysiące dla każdego!”.

Dostaliśmy również informacje od pracowników z tego samego magazynu, lecz z innych działów, że protest miał miejsce również na nocnej zmianie, między 1 a 2 w nocy. Pracownicy działów pick i stow zablokowali drogę przy dziale pick, blokując przejazd. Uczestnik pisał: „W proteście na WRO1 brały udział również dział zwrotów od klientów na trzech linkach: ok. 180 osób włączyło andony na parę minut”. Czerwony andon to sygnał świetlny informujący o tym, że niemożliwa jest z powodów technicznych kontynuacja pracy.

Pokrętne tłumaczenie

Inicjatywa Pracownicza skierowała pismo do korporacji, w którym pisaliśmy: „Jako związek zawodowy, który zrzesza pracowników Amazon oraz pracowników agencji wyrażamy oburzenie, że bonus nie dotyczy pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez Amazon, jak i pracowników agencyjnych, którzy już pracują na terenie Spółki od pewnego czasu. Zdajemy sobie sprawę, że agencje pracy oferujące bonus od wielu współpracują z Amazon i pośrednio korzystają z zysków wypracowywanych przez Pracowników Amazon. Żądamy wyjaśnień odnośnie do prowadzenia takiej polityki płacowej. Wiadomość poruszyła wiele osób i załoga odbiera taką politykę płacową jako brak szacunku dla Pracowników z dłuższym stażem. W związku z powyższym stoimy na stanowisku, że bonus w wysokości 2 000 zł niezależnie od stażu i zatrudnienia należy się wszystkim Pracownikom (niezależnie od wprowadzone bonusu 4 zł do godziny pracy) – oraz oczekujemy wyjaśnień i podjęcia rozmów ze stroną społeczną na temat takiego dodatku”.

13 listopada otrzymaliśmy odpowiedź od Amazon: „Pragniemy poinformować, iż agencje pracy tymczasowe prowadzą niezależną od Amazon politykę płacową, dotyczącą pracowników, których zatrudniają. Bonus, o którym organizacja związkowa wspomina w piśmie, nie jest bonusem zaproponowanym przez Amazon i pracodawca nie jest stroną w tej sprawie (…)”. Amazon nie ustosunkował się do tego, że pracownicy czują się poruszeni i odbierają taką politykę płacową za brak szacunku oraz podejmują działania protestacyjne, ani do tego, że strona związkowa wyraziła gotowość podjęcia rozmów. Mogliśmy za to przeczytać, że pracownicy otrzymają świadczenia świąteczne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (choć wiadomo, że tworzenie funduszu ZFŚS regulowane jest ustawą i nie wynika z dobrej woli korporacji) oraz „tradycyjnie już podczas listopada i grudnia przeprowadzone będą liczne konkursy i atrakcje, których szczegóły zostaną podane już wkrótce”. Atrakcje te – według plakatów wywieszonych w magazynach – to donut z lukrem, napój bądź przekąska.

Związek wspiera i dokumentuje oddolne akcje pracownicze. Dochodzą do nas informacje, że kolejne osoby chcą włączyć się w działania, zwłaszcza w nadchodzący Czarny Piątek, w okresie wzmożonej pracy. Inicjatywa Pracownicza oświadcza, że będzie wspierać te protesty, a jeśli zajdzie potrzeba to zapewni pomoc prawną dla ich uczestników. ●

Dla wielu osób argumentem na rzecz OZZ IP było też zaangażowanie naszego związku w szersze kwestie społeczne, takie jak prawa kobiet, prawa reprodukcyjne czy wsparcie dla strajku kobiet. „Dla mnie związek zawodowy, który »miesza się«, że tak to ujmę, w sprawy szersze, poprawiające warunki życia wszystkich z nas, choć niekoniecznie związane z sytuacją w konkretnym zakładzie pracy, robi słusznie. W naszej firmie kwestia protestów związanych z zakazem aborcji była bardzo żywo dyskutowana i dla wielu kobiet oczywiste było, że jest to coś, w co powinien się zaangażować także związek zawodowy”.

Główne problemy pracownicze branży usług HR

Istotnym problemem, którym zajmuje się teraz nowa komisja IP, są normy pracy: „Jeszcze przed początkiem epidemii doszło w tej materii do zmian. Do tej pory obciążenie pracą („workload”) liczono, biorąc pod uwagę liczbę umawianych rozmów o pracę. Od niedawna, „workload” liczy się przez liczbę kandydatów. Problem w tym, że jeden kandydat, bądź kandydatka mogą w procesie rekrutacji przejść kilka rozmów – od jednej aż po osiem. „Na papierze” czy też „w tabelce” zmniejszyło to nasze obciążenie pracą, ale w praktyce jest to podwyższenie normy” – opisuje problem związany z normami w AMS członkini Inicjatywy Pracowniczej.

Chcąc odpowiedzieć na ten problem, komisja wystąpiła do pracodawcy z pismem, proponując wprowadzenie górnego limitu liczby kandydatów, którymi jednocześnie może zajmować się dana osoba zatrudniona w AMS.

Praca zdalna – nowa formuła pracy i nowe wyzwania

Od momentu wybuchu epidemii koronawirusa, wiele zakładów pracy z branży usług biznesowych musiało zmierzyć się z problemami związanymi z pracą zdalną. Nie inaczej jest w przypadku AMS. Jak mówią przedstawicielki komisji IP, „praca zdalna sprawia, że pojawiają się pytania o wiele kwestii związanych z BHP, czy wyposażeniem stanowiska pracy, które wydają się nie być uregulowane. Kodeks pracy nie do końca jasno precyzuje wiele kwestii z nią związanych więc mamy do czynienia z »wolną amerykanką«”. Z tych niejasności korzystają pracodawcy, którzy spychają odpowiedzialność i nowe obowiązki związane z pracą zdalną na pracowników: oczekują korzystania z prywatnych komputerów do pracy, zakupu odpowiednich mebli, czy zorganizowania wszystkich narzędzi do komunikacji (internet, telefon).

Choć formuła pracy zdalnej może wydawać się korzystna dla pracowników i pracownic (pozornie jest związana z mniej dokładnym nadzorem, większą swobodą co do przerw czy organizacji czasu pracy), to jednak często generuje ona dodatkowe koszty. Takie kwestie jak: dostęp do internetu, usługi telefoniczne czy zakup odpowiednich mebli do pracy często są dodatkowymi kosztami, które ponoszą pracownicy i pracownice przerzuceni na pracę zdalną. „To, co w normalnych warunkach uznaje się za oczywisty obowiązek pracodawcy, w sytuacji pandemii i wprowadzenia pracy zdalnej nagle jest postrzegane jako obowiązek pracownika” – tak podsumowuje problemy związane z pracą zdalną jedna z członkiń komisji IP w AMS.

Tutaj najpilniejsza wydaje się kwestia uregulowania wszystkich tych zagadnień w formie zmian prawnych. Przedstawicielki komisji ujmują to tak: „W naszej opinii wszystkie te kwestie powinny być jednoznacznie uznane w prawie pracy za obowiązek pracodawcy”. Inicjatywa Pracownicza w AMS jeszcze nie wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o wprowadzenie wypłacanego co miesiąc dodatku na pokrycie kosztów związanych z prądem, łączem internetowym czy zakupem dodatkowych mebli i sprzętu. „Mamy to jednak w planach”.

Pierwsze sukcesy i plany na przyszłość

Pomimo że komisja działa zaledwie kilka miesięcy, udało jej się już odnieść pierwsze sukcesy. Przykładem udanej interwencji jest wywalczenie dodatkowego bonusu. Jest on przyznawany co miesiąc dwóm osobom, które wskazuje cały zespół jako te, które najbardziej pomagają innym i najbardziej się wyróżniają. Niestety kluczowe kwestie związane z normami, w dalszym ciągu są przedmiotem rozmów, które do tej pory nie przyniosły żadnego rozstrzygnięcia.

W kolejnych miesiącach, koleżanki i koledzy z AMS planują przede wszystkim kontynuować rozmowy dotyczące norm oraz organizacji pracy zdalnej. W działaniach tych zamierzają korzystać z doświadczeń i wiedzy wypracowanej przez Inicjatywę Pracowniczą przez ostatnie lata. ●

PUBLICYSTYKA

Zakaz aborcji to nie kwestia światopoglądu – to ograniczanie zabezpieczeń społecznych



„W tym kraju to kobieta pełni funkcję zabezpieczenia społecznego". Publikujemy wywiad z opiekunkami z poznańskich żłobków o strajku kobiet.

W 2011 r. założyłyście komisję Inicjatywy Pracowniczej zrzeszającą pracownice poznańskich żłobków finansowanych przez samorząd. Co skłoniło was do rozpoczęcia działalności związkowej?

Justyna Kurzawska: Od 4 lat opiekunki żłobków nie dostały podwyżki, dodatkowo nowa ustawa wydłużyła czas naszej pracy o pół godziny, a nasze płace wciąż stały w miejscu. Jako formalnie niezrzeszone pracownice napisałyśmy list do ówczesnego prezydenta Poznania Ryszarda Grobelnego w sprawie podwyżek. W odpowiedzi przeczytałyśmy, że podwyżek nie dostaniemy do 2032 r. W pierwszej kolejności powołałyśmy nieformalne porozumienie żłobkowe, którego celem było wymuszenie na rządzących podwyżek naszych płac. Po kilku miesiącach wspólnych rozmów i kontaktów z miejskimi urzędnikami, którzy głównie okazywali nam lekceważenie, założyłyśmy komisję Inicjatywy Pracowniczej. Na spotkaniu założycielskim było około stu opiekunek. Inicjatywa była pierwszym związkiem w żłobkach w Polsce. Poza niskimi płacami, problemem było zmuszanie nas do dodatkowych prac, takich jak mycie okien i brak podstawowych środków higieny, takich jak np. rękawiczki jednorazowe. Działanie zaczęłyśmy od wejścia w spór zbiorowy, który skończył się na etapie mediacji.

Jak obecnie wyglądają wasze kontakty z władzami miasta?

Justyna: Zarabiam ok. 2,5 tys. zł miesięcznie za 160 godz. pracy polegającej na opiece nad grupą dzieci. Nasze płace są wciąż skandalicznie niskie. W związku z tym co roku tracimy czas na rozmowy z urzędnikami i politykami, aby w budżecie na kolejny rok zostały dla nas uwzględnione podwyżki. W pracy obarcza się nas kolejnymi obowiązkami. Wzrost cen środków utrzymania obniża realną wartość naszych płac, a nam co roku mówią, że nie zarezerwowali dla na nas żadnych pieniędzy. Po odbyciu kilku posiedzeń przeważnie jesteśmy w stanie wymusić na władzach podwyżkę rzędu 100 zł brutto. Cały proces rozmów, które musimy przechodzić, zaczyna się we wrześniu i kończy na początku kolejnego roku w okresie przyjmowania budżetu miasta. W tym roku wiceprezydent Solarski powiedział nam, że nie możemy liczyć na żadną podwyżkę. Obecnie władze tłumaczą brak podwyżek płac szalejącą pandemią. Mówią, że firmy nie działają i w związku z tym wpływy z podatku spadają. My nie dostajemy podwyżek, a równocześnie władze miasta zwalniają przedsiębiorców z części czynszów. W czasie pandemii przedsiębiorcy dostają pomoc od władz miasta, natomiast nas zmusza się do pracy za grosze. Ogółem pracujących w miejskich żłobkach jest ok. 400 osób i nigdy nie ma dla nas pieniędzy.

Od lat prowadzicie również działania, które nie skupiają się bezpośrednio na problemach zakładowych.

Agnieszka Zakrzewska-Matuszak: Pierwsza nasza akcja uliczna miała miejsce zimą 2012 r. Wówczas blokowałyśmy tory tramwajowe w centrum miasta po to, aby zwrócić uwagę opinii publicznej na nasze głodowe płace. Przedtem nikt nie zwracał na nas żadnej uwagi, tak jakby nasza praca w ogóle nie istniała. Obecnie po latach działań jesteśmy w mieście rozpoznawalne.

W tym samym roku uczestniczyłyśmy w protestach przeciwko cięciom socjalnym, które wynikały z wydatków liczonych w miliardy związanych z organizacją turnieju piłki nożnej Euro 2012. Szłam w pierwszym szeregu demonstracji przeciwko władzom miasta, które lekką ręką przepuszczały setki milionów na tę imprezę. Prywatny biznes się kręcił, nam nie starczało do pierwszego, a rodzice mieli problem z uzyskaniem właściwej opieki nad dziećmi, bo brakowało miejsc w żłobkach. Tak pozostało do dzisiaj. W tym proteście nie chodziło tylko o płace w żłobkach, tylko o cały sektor opiekuńczy, np. o pracowników domów opieki społecznej. Na głównej demonstracji wystawiłyśmy sporą reprezentację opiekunek. To jednak nie wpłynęło na wysokość naszych płac. Poprzedni prezydent Poznania podniósł nam je tylko raz w ostatnim roku swojej kadencji przed wyborami. On z nami nigdy nie rozmawiał, ewentualnie wysyłał swoich zastępców, był otwarcie antykobiecy i antysocjalny. W 2014 r. prezydenturę objął Jacek Jaśkowiak. On udaje, że kwestie kobiece nie są mu obce. Różnica między jednym a drugim jest taka, że Grobelny robił wszystko, aby unikać z nami wszelkich kontaktów, a urzędnicy Jaśkowiaka rozmawiają z nami. Jaśkowiak również robi wiele, abyśmy podwyżek nie dostały. Gdy w końcu zmuszamy go, żeby coś dał, to zawsze dąży do tego, żeby podwyżki były jak najniższe. W sumie w ciągu 6 lat jego rządów dostałyśmy ok. 750 zł brutto podwyżki. To pokazuje, jak bardzo zależy mu na tym, aby utrzymać niskie płace pracownic zatrudnionych przez władze miasta. Z danych dotyczących wysokości płac uzyskiwanych przez pracowników samorządowych wynika, że my zarabiamy prawie najmniej. Oni mówią, że wszystko rozumieją, ale nam nie dadzą.

W 2018 r. wzięłyśmy udział w Socjalnym Kongresie Kobiet. W tym spotkaniu chodziło o spotkanie kobiet, które walczą o wyższe płace i niższe czynsze. Spotkałyśmy się z działaczkami związkowymi, które głównie pracowały w zawodach związanych z opieką, jak również z działaczkami lokatorskimi. Istnieją całe branże, w których pracują głównie kobiety i są to branże o najniższych zarobkach. Co z tego, że w tych branżach płace kobiet i mężczyzn są na tym samym poziomie, jeżeli cała branża jest pod względem płac na samym dnie. Problemem, który odczuwamy, nie jest nierówność płac pomiędzy kobietami a mężczyznami w obrębie jednej branży, lecz nierówność w płacach pomiędzy branżami tzw. kobiecymi i męskimi. Wiadomo, że w żłobkach nie pracuje żaden mężczyzna, ale gdyby się taki trafił, to będzie zarabiał równie mało co kobieta. Z drugiej strony, jeżeli spojrzysz na pracę urzędników samorządowych, energetyki, informatyków, a nawet budowlankę, to tam w większości pracują mężczyźni i płace są znacznie wyższe niż np. w przypadku pracy opiekuńczej wykonywanej głównie przez kobiety. My nie chcemy pracować za darmo. To spotkanie miało bardziej feministyczny charakter, tzn. chodziło w nim o poprawę warunków pracy kobiet i o poprawę zabezpieczeń społecznych. W tym kraju to kobieta pełni funkcję zabezpieczenia społecznego, które powinno być zapewnione przez państwo i przedsiębiorców. Socjalny Kongres Kobiet był inny od tego Kongresu Kobiet, na którym rządzą polityczki i biznesmenki. Tam nie porusza się problemów niskich płac i braku zabezpieczeń socjalnych, bo główne twarze tego kongresu zarabiają miliony na nisko opłacanej pracy kobiet i te nierówności ekonomiczne próbują ukrywać, wmawiając innym kobietom, że pracownica ma taki sam interes jak bizneswoman czy polityczka. My uważamy, że interesy te są z gruntu sprzeczne.

Justyna: Uczestniczyłyśmy też w Czarnym Proteście jesienią 2018 r. W Poznaniu była masa kobiet, nasza koleżanka wypowiadała się na nim z mównicy. Obecnie również bierzemy udział w strajku kobiet. Walczymy o dostęp do aborcji, gdyż jej zakaz ogranicza kobiety. Politycy już i tak w zbyt dużym stopniu decydują za nas w innych sferach życia. To nie ich sprawa, kiedy i kogo chcemy rodzić.

Nie uważam, żeby aborcja była czymś dobrym, ale to moja sprawa, czy ją dokonam, czy też nie. W życiu nie urodziłabym dziecka z wadami genetycznymi. Zmuszanie kobiety do urodzenia dziecka z gwałtu to taka sama patologia jak gwałt. Politycy łamią obecnie wszelkie granice, oni chcą zniszczyć kobiety.

Aborcje są wykonywane w Polsce na masową skalę tylko nielegalnie bądź legalnie za granicą. W obu przypadkach trzeba mieć na to sporą ilość pieniędzy. W praktyce te z nas, które pieniędzy nie mają, czyli głównie kobiety wykonujące najgorsze prace bądź te, które są finansowo zależne od mężów, mają ograniczony dostęp do aborcji. Z drugiej strony te bogatsze kobiety z aborcją nie mają żadnego problemu. Często jest tak, że te kobiety, których nie stać na aborcję, muszą się zapożyczyć, byleby pozbyć się tego problemu. Ja nie mam poglądów katolickich, ale to problem dostępu do zabezpieczeń socjalnych. Brak dostępu do darmowej aborcji, brak opieki prenatalnej, brak dostępu do antykoncepcji. Zakaz aborcji to nie kwestia światopoglądu tylko ograniczanie zabezpieczeń społecznych. To kwestia życiowa. To położenie ekonomiczne obecnie decyduje, czy masz dostęp do aborcji, czy też go nie masz.

Byłyście na demonstracjach w Poznaniu, jak również na ogólnopolskiej demonstracji w Warszawie. Jak było?

Agnieszka: Ja jestem zachwycona. Ten idiota z Żoliborza szczuł na kobiety. Kilku przygłupów dało się nabrać, przez chwilę w Warszawie było gorąco, gdy nas zaatakowali, ale ten tłum kobiet, które walczą o swoje, daje nadzieję. Rozmawiałam z ludźmi z całej Polski, oni byli tak jak ja zachwyceni. Ludzie trochę się bali, ale szłyśmy razem. Nie pojmuję, dlaczego część kibiców i chuliganów daje się nabierać na to, co mówi rząd i są dumni z bycia pożytecznymi idiotami. W żłobkach większość z nas jest przeciwko ograniczaniu dostępu do aborcji, żłobki są oklejone plakatami z protestów, nawet rodzice dbają o to, aby plakaty nie były zrywane. Denerwują się, gdy jakiś plakat zniknie. Ojcowie i matki nie mogli uwierzyć, że miałyśmy tyle siły i odwagi, by protestować w Warszawie. Prosiłam koleżanki z pracy, żeby napisały, dlaczego popierają obecne protesty. W tych wypowiedziach jest sam żal i wściekłość: „jebać PiS", „wypierdalać, nie jestem inkubatorem", „nie jesteśmy krowami rozpłodowymi", „wspieram protesty, bo młodzi muszą mieć wybór", „nie chcę, żeby rządził mną kawaler z kotem", „nie chcę żyć w kraju, gdzie służba zdrowia jest niewydolna", „kościół nie jest od rządzenia". My same musimy wywalczyć lepsze warunki pracy i aborcję. W tych kwestiach w Polsce jest totalny regres. W latach 70. służba zdrowia za darmo wykonywała aborcję.

To według was były demonstracje feministyczne?

Justyna: Nie jestem zapaloną feministką, ale nie lubię, gdy się mówi, że kobieta musi ugotować, dom posprzątać, wyprasować. Nie chcę być skazana na to, że mam się dzieckiem zajmować. Ja mam pracować, żeby mężczyźni sobie leżeli? Inicjatywa to dla mnie nie jest związek feministyczny, ale związek, który wspiera walki pracujących kobiet.

Agnieszka: Jest kilka kobiet, które dostały się np. do sejmu na fali tych kobiecych protestów, to są chyba feministki. One nam nigdy nie pomogły. Po co nam feministki w sejmie, jak nie widzę, żeby ich działania bezpośrednio polepszały sytuację kobiet w zakładach pracy. ●

PUBLICYSTYKA

Strajk Kobiet a protesty społeczne w Polsce po 1989 r.

W demonstracji Strajku Kobiet 30 października br. w Warszawie udział wzięło nawet do 100 tys. osób. W mediach pojawiły się sugestie, że to największy protest w kraju od czasu transformacji w 1989 roku. To oczywiście opinia przesadzona. Jednak nie we frekwencji tkwi fenomen tego ruchu protestu.







Jarosław Urbański

Masowe wystąpienia społeczne są wpisane w historię naszego kraju po 1989 r. W zasadzie od samego początku, zmiany ustrojowe i ekonomiczne wzbudzały silny sprzeciw. Nie wspomina się o wielu masowych i gwałtownych wystąpieniach społecznych, ponieważ obowiązująca wersja najnowszej historii Polski zakłada, że społeczeństwo przyjęło transformację bez wątpliwości i z pobożnym przyzwoleniem.

Szok

Transformacja w 1989 r. dotknęła wielu ludzi, skutkowała masowymi zwolnieniami i radykalnym spadkiem stopy życiowej szeregu grup. Często mówiono w tym kontekście, że wprowadzając kapitalizm, zastosowano wobec społeczeństwa „terapię szokową". W efekcie na samym początku doszło do wielkich protestów. Tylko w 1992 r. w strajkach pracowniczych uczestniczyło ponad 700 tys. osób. Towarzyszyły im tłumne wystąpienia uliczne.

Wraz ze zmianami ekonomicznymi, które w pierwszej kolejności uderzyły w kobiety, wdrażano konserwatywny system wartości i katolicyzację społeczeństwa. Co warto przypomnieć, w latach 90. dochodziło do wystąpień w związku z zaostrzeniem ustawy o aborcji, lecz nie miały one tak masowego przebiegu, jak dzisiejsze.

Politycznym efektem pierwszej potransformacyjnej fali niezadowolenia, mającego jednak głównie związek z kwestiami ekonomicznymi i socjalnymi, był upadek solidarnościowego rządu Hanny Suchockiej oraz przegrana w wyborach prezydenckich Lecha Wałęsy, który musiał ustąpić miejsca dawnemu członkowi PZPR Aleksandrowi Kwaśniewskiemu. Z powrotem dawnych elit wiązano czasami nadzieje na utrzymanie laickiego charakteru państwa. Jednak „stara lewica" nie była zainteresowana walką na froncie ideologicznym, ale utrzymaniem swoich własnych wpływów ekonomicznych.

Druga fala

Druga połowa lat 90. skutkowała względną poprawą sytuacji ekonomicznej, co spowodowało, że fala protestów społecznych opadła. Zaczęto nawet utyskiwać, że Polacy i Polki nie są zainteresowane tego typu uczestnictwem w życiu politycznym kraju, że nie ma tradycji manifestowania.

Jednak w kapitalistyczną gospodarkę uderzył charakterystyczny dla niej światowy kryzys ekonomiczny. Skutkował on w latach 2002–2003 m.in. najwyższą stopą bezrobocia w potransformacyjnej Polsce. Sięgała ona ponad 20%. Bez pracy pozostawało wg różnych szacunków od 3 do nawet 4 mln osób (dla porównania – dziś jest to ok. 1 mln). Zasiłki dla bezrobotnych były głodowe.

Kryzys dotknął zarówno mieszkańców miast, jak i wsi. W dużych aglomeracjach protestowały załogi masowo upadających zakładów pracy. Z tego okresu najlepiej jednak zapamiętano nieustające blokady rolników. Tylko między 3 a 13 lutego 2003 r. wzięło w nich udział – wg danych policji – 47 tys. protestujących osób. Sytuacje rozładowało dopiero otwarcie granic po przyjęciu Polski do UE w 2004 r. i masowa emigracja za pracą na Zachód.

Marsz prawicy po władzę

W 2008 r. objawił się kolejny kryzys, który dotarł do Polski z pewnym opóźnieniem. 14 września 2013 r. protest zorganizowały związki zawodowe. Jak podawała „Gazeta Prawna", wzięło w nim udział co najmniej 100 tys. osób. Niektóre źródła szacowały, że było ich nawet jeszcze raz tyle.

Protest był przejawem radykalnego niezadowolenia z sytuacji ekonomicznej kraju, braku zabezpieczeń socjalnych, niskich pensji, dużego odsetka „śmieciowych umów", nierówności, podwyższenia wieku emerytalnego itp. Z powodu bessy pogorszyło się także położenie polskich emigrantów zarobkowych, szacowanych nawet na 2 mln osób. Ich spadające transfery zarobionych na Zachodzie pieniędzy wpływały także na pogorszenie sytuacji ekonomicznej wielu ludzi w kraju. Liberalne władze były pewne swego i nie korygowały swojej polityki społeczno-ekonomicznej.

Kolejny kryzys wykorzystała tym razem prawica. Wyrazem zmian preferencji politycznych były Marsze Niepodległości, które zaczęły skupiać – do 2015 r. i przejęcia władzy przez PiS – po nawet kilkadziesiąt tysięcy osób. W późniejszym okresie odbywały się one już za aprobatą nacjonalistycznego rządu i prezydenta Dudy. Stały się w zasadzie częścią oficjalnych obchodów święta narodowego. W 2018 r. Marsz miał liczyć nawet 250 tys. uczestników.

Polaryzacja i religijny integryzm

Po dojściu do władzy Zjednoczonej Prawicy (na czele z PiS) i w reakcji na jej odrzucenie potransformacyjnego ładu – przede wszystkim politycznego i ustrojowego, a tylko w niewielkiej części także ekonomicznego (np. krytyka planu Balcerowicza) – pojawił się ruch obywatelski, który starał się bronić dotychczasowego liberalnego status quo. Demonstracje Komitetu Obrony Demokracji (KOD), a później w obronie systemu sądownictwa, skupiały dziesiątki tysięcy uczestników. 7 maja 2016 r. warszawska demonstracja KOD-u liczyła ok. 50 tys. osób, choć władze stolicy oceniały liczbę protestujących na 240 tys. Szacunek ten wywołał jednak kontrowersje. Nie mniej liczne były też opozycyjne demonstracje w 2017 r. w obronie atakowanego i przejmowanego przez prawicę systemu sądowniczego.

Z punktu widzenia kwestii socjalnych, dająca się zaobserwować polaryzacja polityczna i masowe protesty opozycji spowodowały, że PiS i cała Zjednoczona Prawica, która do momentu wyborów w 2015 r. reprezentowała w zasadzie liberalny program gospodarczy, zostały zmuszone do wdrażania programów socjalnych, m.in.: 500+, obniżenie wieku emerytalnego, zdecydowane podniesienie minimalnego wynagrodzenia itd. Celem było utrzymanie się za wszelką cenę przy władzy i powstrzymanie ludzi od podejmowania protestów. Pomogły im w tym lata wyjątkowo dobrej koniunktury gospodarczej. Dziś oczywiście, zwłaszcza w kontekście pandemii koronawirusa, sytuacja znacznie się zmieniła.

Z drugiej strony ugrupowania prawicowe forsowały i forsują zmiany ustrojowe, które odbierane są przez znaczną część społeczeństwa jako z gruntu rzeczy niedemokratyczne i autorytarne. Chcą także utrzymać wyznaniowy charakter państwa. Wskutek nacisku religijnych integrystów prawica doprowadziła do październikowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który w zasadzie uczynił aborcję całkowicie nielegalną – zgodnie z oczekiwaniami hierarchów Kościoła katolickiego.

Walka trwa – kobiety strajkują

Analizując skalę obecnych protestów, musimy brać pod uwagę przede wszystkim ich spontaniczny charakter, bez wielomiesięcznych przygotowań, pieniędzy i infrastruktury organizacyjnej. Po drugie musimy jednak pamiętać, że ich wybuch nastąpił w specyficznym momencie pandemii, kiedy można było się spodziewać masowych represji na podstawie specjalnego prawa. Już te dwie kwestie powodują, że skala manifestacji musi zaskakiwać.

Jednak nie w dużej frekwencji upatrywałbym niezwykłości obecnych wystąpień, ale w ich radykalnym języku, chęci odcięcia się w ogóle od postsolidarnościowych konserwatywnych elit oraz w pokoleniowym charakterze. Młodzież – jak sądzę – jest w pełni świadoma, że ten bunt uderza w system wartości ich dziadków i rodziców.

Wreszcie genderowy charakter wystąpień. Choć sam w to wcześniej nie wierzyłem, dziś widzę, jak kobiety ujawniają swój klasowy potencjał – jako grupa dyskryminowana nie tylko na gruncie prokreacyjnym czy reprodukcyjnym, ale także politycznym i ekonomicznym. Mam nadzieję, że żądania nie ograniczą się tylko do tego, by nie dać się sprowadzić do roli reproduktora i darmowej domowej siły roboczej. Równie ważne jest zniesienie wyzysku ekonomicznego i systemu, każącego kobietom podporządkować się zdominowanym przez mężczyzn ośrodkom władzy. Wiem też, że są to postulaty uniwersalne, które działają także na korzyść mężczyzn. ●

PUBLICYSTYKA

Zielone bojkoty – gdy budowlańcy walczyli o środowisko naturalne

W latach 1971–1975 lokalny oddział australijskiej Federacji Robotników Budowlanych uratował przed zniszczeniem ponad 40 parków, zabytkowych budynków i osiedli robotniczych w Sydney obejmując je tzw. zielonymi bojkotami. W tym samym czasie, dzięki aktywnym działaniom związku nastąpił wzrost płac w branży budowlanej, poprawiły się warunki socjalne, a pracownicy zyskali kontrolę nad przestrzeganiem zasad BHP. Historia ta pokazuje, że nie ma automatycznej sprzeczności między walką o prawa pracownicze i troską o środowisko naturalne. Jest także lekcją skutecznego organizowania się i budowania związkowej siły w skrajnie trudnych warunkach, jakie panują w takich branżach jak budowlanka.

Jakub Grzegorczyk

Tym ważniejsze jest opowiedzenie i przestudiowanie historii „bojkotów" dziś w Polsce – gdy spór między postulatami ekologicznymi a tymi dotyczącymi ochrony zatrudnienia wydaje się nieusuwalny w kontekście debaty o transformacji energetycznej. Jest to także wciąż aktualna lekcja budowania związkowej siły w skrajnie trudnych warunkach, jakie panują w branżach: budowlanej, gastronomicznej, handlu i turystyce i innych.



Związek zawodowy BLF domagał się także poszanowania praw Aborygenów. Na zdjęciu transparent w obronie rdzennych mieszkańców Australii.

Fundamenty: ewolucja branży budowlanej i nowa strategia BLF

Historia zielonych bojkotów jest historią 4 lat walk prowadzonych przez oddział Federacji Robotników Budowlanych (Builders Laborers Federation – BLF) w stanie Nowa Południowa Walia. Zanim jednak BLF włączył się w działania na rzecz ochrony tkanki miejskiej i środowiska naturalnego, przez wiele lat pozostawał raczej marginalnym związkiem zawodowym, zarządzanym przez zachowawczo nastawione kierownictwo. Ewolucja od organizacji, która jeszcze w 1947 roku sabotowała walkę o 40-godzinny tydzień pracy, do związku, który aktywnie walczył nie tylko o swoich członków, ale angażował się także w tematy społeczne, wymaga więc szerszego omówienia.

Po II Wojnie Światowej, w australijskiej budowlance każda grupa zawodowa (cieśle, zbrojarze, operatorzy żurawi, monterzy, malarze, elektrycy, hydraulicy…) miała własny związek – zazwyczaj o zasięgu krajowym z lokalnymi oddziałami w każdym ze stanów. Federacja Robotników Budowlanych była związkiem zrzeszającym robotników niewykwalifikowanych (zajmujących się wyburzeniami, kopaniem fundamentów), ale także hakowych i sygnalistów, którzy nie byli klasyfikowani jako „rzemieślnicy".

W latach 50., wraz z powojenną poprawą koniunktury w branży budowlanej, do BLF dołączyło wielu młodych robotników, często imigrantów z różnych krajów. Wśród nich byli także aktywiści związani z lewicą: Jack Mundey, Joe Owens i Bob Pringle. Niezadowoleni z braku aktywności związku i kiepskich warunków pracy zdecydowali się powołać „Oddolny Komitet" - nieformalną grupę, początkowo zajmującą się głównie dyskutowaniem o codziennych problemach robotników budowlanych. Komitet zaczął wydawać własny biuletyn „the Hoist" („Dźwig") i organizować akcje ulotkowe. Materiały komitetu odnosiły się problemów, z którymi stykała się na co dzień większość budowlańców: fatalny stan zaplecza socjalnego (brak ciepłej wody, szatni, miejsc do spożywania posiłków), brak pensji za przestoje wywołane złą pogodą, zatrudnianie na godziny, brak płatnych urlopów. Z czasem, poza akcjami informacyjnymi zaczęto organizować także protesty i akcje strajkowe – często we współpracy z innymi związkami z branży. Na poszczególnych budowach udawało się wywalczyć pensje za czas przerwy w pracy wywołanej deszczem albo prysznice i ciepłą wodę w kranach.

Prawicowe kierownictwo BLF określało działania komitetu jako „komunistyczne wichrzycielstwo" i „niepotrzebne ryzykanctwo". Zdarzały się nawet przypadki pobić osób aktywnych w komitecie przez bandytów powiązanych z szefem oddziału, Fredem Thomasem. Pomimo tej presji, grupa skupiona wokół Mundeya mozolną pracą zdobyła poparcie większości członków BLF: widzieli, że ich akcje były skuteczne i bezpośrednio polepszały warunki pracy.

W 1961 r. grupa związana z komitetem wygrała wybory do zarządu oddziału BLF w Nowej Południowej Walii. Był to też moment, gdy w Sydney rozpoczął się gigantyczny boom budowlany związany ze zniesieniem limitu wysokości oraz wprowadzeniem nowych technologii i maszyn. Jak wspomina Mundey: „Gdy zaczynałem pracę w latach 50., najwyższe budynki miały 46 metrów lub 12 pięter, ale gdy znieśli limity, granicą stało się niebo". Boom związany był także z brakiem regulacji chroniących tereny zielone i zabytki oraz liberalną polityką sprzedaży gruntów deweloperom pod realizację megainwestycji: dróg ekspresowych, parkingów, biurowców.

Dla wielu mieszkańców Sydney oznaczało to groźbę eksmisji lub znacznego pogorszenia jakości życia. Taka modernizacja miasta stała się więc zarzewiem konfliktów społecznych. Krytycznie wypowiadali się o niej także sami robotnicy budowlani: „Jaki jest pożytek z samych tylko wyższych płac, jeśli musimy mieszkać w miastach bez parków, pozbawionych drzew, w atmosferze skażonej zanieczyszczeniami i wibrującej od hałasu setek tysięcy samochodów osobowych?" – pytał Mundey w jednym z wywiadów.

Dla budowlańców nowe inwestycje przyniosły natomiast zmianę warunków pracy: koncentrację większej liczby pracowników na budowie, dłuższe okresy zatrudnienia (po kilka lat, a nie kilka miesięcy), ale także nowe niebezpieczeństwa związane z pracą na wysokościach, oszczędzaniem na BHP czy presją na coraz szybsze tempo pracy.

Federacja odpowiedziała na te zmiany aktywnie, serią kampanii na rzecz wyższych płac oraz wyrównania stawek między różnymi zawodami (robotnicy budowlani, uznawani za „niewykwalifikowanych" zazwyczaj zarabiali dużo mniej od zawodów uznawanych za rzemieślnicze – operatorów żurawi, cieśli, hydraulików). Kontynuowała także działania komitetu na rzecz zapewnienia robotnikom infrastruktury socjalnej pod hasłem „ucywilizujmy branżę budowlaną". Kumulacją tych działań była 5-tygodniowa seria strajków i pikiet w 1970 roku, która praktycznie sparaliżowała wszystkie budowy w Sydney. Jej efektem były podwyżki dla budowlańców – robotnicy niewykwalifikowani musieli otrzymywać co najmniej stawkę wynoszącą 90% stawki rzemieślników. Co ważne – w walce tej BLF uzyskała wsparcie niektórych związków „rzemieślniczych", choć tradycyjnie ich członkowie patrzyli na „zwykłych" robotników z góry i nie zawsze poczuwali się do solidarności z nimi.

Te sukcesy umocniły Federację i otworzyły pole do otwarcia się na nowe tematy: w 1970 r. oddział w Nowej Południowej Walii w wewnętrznych dyskusjach przyjął zasadę „społecznej odpowiedzialności pracy" - robotnicy mieli uzyskać prawo do żądania, aby ich praca nie była wykorzystywana w szkodliwy sposób. To był fundament, na którym później można było oprzeć „zielone bojkoty".

Budowlanka – praca społecznie odpowiedzialna

Sama historia „zielonych bojkotów" zaczyna się w czerwcu 1971 r., trochę przypadkowo. Wtedy to grupa kobiet z przedmieścia Hunter Hills zwróciła się do Federacji z prośbą o pomoc: ostatni kawałek dzikiego buszu w zatoce Sydney (Kelly's Bush) miał zostać wycięty, aby zrobić miejsce kompleksowi biurowców. Związek odpowiedział, że pomoże, jeżeli prośba ta ma faktycznie poparcie społeczności Hunter Hills. Kobiety zorganizowały więc spotkanie, na którym ponad 600 osób poparło zwrócenie się do BLF z prośbą o objęcie inwestycji bojkotem – było to od dawna stosowane narzędzie w ruchu związkowym w Australii: członkowie związku odmawiali pracy przy projekcie, który był objęty bojkotem, aby wywrzeć presję na pracodawcę. Do tej pory jednak bojkoty związkowe stosowano zazwyczaj w sprawach płacowych lub związanych z BHP.

Związkowcy ogłosili więc, że Kelly's Bush jest objęty „zielonym bojkotem" i żaden z członków BLF nie będzie pracował przy jego zabudowie. Deweloper odpowiedział groźbą użycia łamistrajków, ale wtedy na innych jego budowach w mieście budowlańcy przyjęli stanowisko zapowiadające, że „jeżeli choć jedno drzewo w Kelly's Bush zostanie wycięte, te niedokończone budynki zostaną takie na zawsze – jako pomnik dla buszu". To sprawiło, że busz przetrwał do dnia dzisiejszego, a do Federacji zaczęły zgłaszać się kolejne grupy mieszkańców walczące z deweloperami.

W kolejnych latach nastąpił prawdziwy wysyp konfliktów podobnych do Kelly's Bush: budowlańcy bojkotowali m.in.: plan budowy parkingu podziemnego pod Królewskimi Ogrodami Botanicznymi, który zagrażał korzeniom starych figowców; projekt wycięcia parków Centennial Park i Moore Park, aby zrobić miejsce pod stadiony i parkingi, które planowano wybudować w ramach starań o organizację igrzysk olimpijskich – w tym drugim przypadku, BLF wskazało alternatywną lokalizację (opuszczone tereny pofabryczne), na którą ostatecznie zdecydowały się władze miasta.

Bojkoty objęły także projekty „rewitalizacji" osiedli i dzielnic robotniczych, które najczęściej zakładały wyburzanie zabytkowych domów i budowę w ich miejsce luksusowych apartamentowców i biurowców. Tak było np. w przypadku The Rocks – osiedla domów wybudowanych w Zatoce Sydney jeszcze w XVIII wieku, które w latach 70. zamieszkałe było głównie przez robotników, a czynsz za wynajem był regulowany. Dzięki walce BLF The Rocks zachowano w niezmienionej formie i do dziś stanowi ono atrakcję turystyczną w Sydney, przyciągającą każdego roku setki tysięcy turystów. Innym osiedlem, które zostało uratowane dzięki bojkotom, było Woolloomooloo – dzielnica portowa, gdzie w dużej mierze mieszkali rybacy i robotnicy portowi, a którą deweloper chciał zamienić w kompleks hoteli, biur i parkingów. Bojkot Woolloomooloo utrzymał się do 1975 r., kiedy to mieszkańcy zgodzili się na nową wersję projektu dewelopera – 65% terenu pozosta-

wiono na niską zabudowę mieszkaniową z regulowanymi czynszami, a w całym osiedlu zaplanowano liczne tereny zielone.

Kolejne bojkoty objęły projekty budowy dróg ekspresowych, mających stać się „wewnętrzną obwodnicą" Sydney i które miały stanąć na miejscu dzielnic robotniczych wokół Victoria Street i Kings Cross. Ta walka była szczególnie zażarta, ponieważ deweloperzy powiązani z półświatkiem kilkukrotnie próbowali eksmitować lokatorów przy pomocy wynajętych bandytów. Napięcie było tak duże, że w 1974 r. doszło do kilkugodzinnej bitwy z policją, gdy deweloperzy próbowali po raz kolejny eksmitować mieszkańców na jednym z osiedli. Rok później, jedna z aktywistek zaangażowanych w kampanię w obronie osiedli wokół Victoria's Street – dziennikarka Juanita Nielsen – „zaginęła", a jej ciała nigdy nie odnaleziono.

W 1972 r. o pomoc Federacji zaapelował National Trust – organizacja pozarządowa powołana w celu ochrony zabytków, której dotychczasowe starania wpłynięcia na władze miasta i deweloperów przez petycje, spotkania, czy lobbing w parlamencie nie przyniosły żadnych efektów. Po krótkiej dyskusji BLF ogłosiło, że zielone bojkoty automatycznie obejmą wszystkie inwestycje, które zagrażały 170 budynkom z listy przygotowanej przez National Trust.

Łącznie, w okresie od 1971 r. do 1975 r. bojkoty objęły ponad 40 inwestycji, wartych ok. 5 miliardów dolarów australijskich. Większość z nich była skuteczna – budynki i parki stoją po dziś dzień w Sydney, a tam, gdzie dokonano rewitalizacji osiedli robotniczych, deweloperzy lub władze uwzględniali najważniejsze żądania mieszkańców i mieszkanek. W jednym z wywiadów dla prasy Mundey przedstawił szerzej koncepcję, jaka przyświecała budowlańcom przy podjęciu decyzji o rozpoczęciu bojkotów – odpowiadając jednocześnie na zarzuty, że bojkoty „pozbawiają robotników pracy":

„Tak, chcemy budować. Wolimy jednak budować pilnie potrzebne szpitale, szkoły i inne obiekty użyteczności publicznej; mieszkania dobrej jakości, które zaprojektowano, myśląc o środowisku naturalnym. Wolimy to niż budowę brzydkich, nieprzemyślanych architektonicznie szklano-betonowych biurowców. I chociaż chcemy, aby wszyscy nasi członkowie mieli pracę, nie będziemy robotami sterowanymi przez deweloperów, dla których bardziej liczą się dolary, niż środowisko. W coraz większym stopniu będziemy decydować o tym, co budujemy. Stawką są interesy ekologiczne 3 milionów ludzi – nie można ich zostawić na pastwę deweloperów i pracodawców z branży budowlanej, których celem jest tylko zysk".

Bojkoty nie były jednak działaniem samych tylko robotników budowlanych. Ich sednem była współpraca ze społecznościami lokalnymi. Za każdym razem ściśle stosowano się do zasady, że bojkot musi mieć poparcie społeczności lokalnej lub wynikać z zaleceń National Trust. Zdarzały się przypadki, gdy bojkot był „zdejmowany" na wniosek mieszkańców, jeżeli deweloper zmieniał swoje plany w sposób, który im odpowiadał. Wspomogło to rozwój organizacji lokatorskich i dzielnicowych (ruchów miejskich) zaangażowanych w walkę o jakość przestrzeni miejskiej – w 1974 r. w całym Sydney działało ok. 100 takich organizacji zrzeszonych w „Koalicji Grup Działania Mieszkańców" (CRAG – *Coalition of Resident Action Groups*).

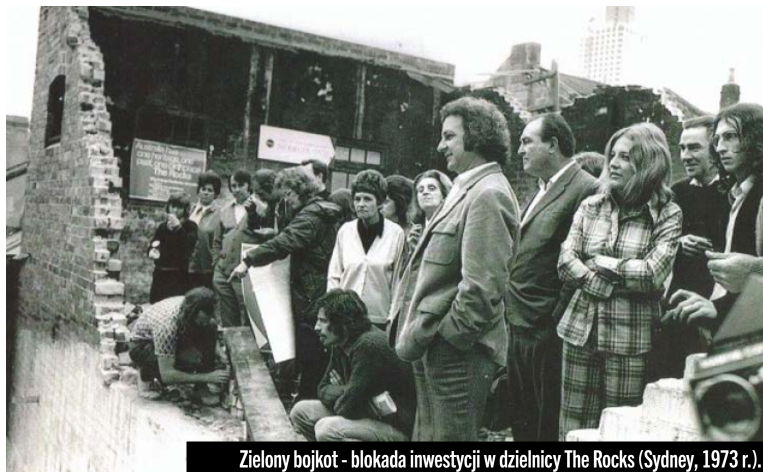
W tej współpracy związek – ze względu na kontrolę nad procesem budowy – zapewniał grupom mieszkańców „mięśnie" i „zęby" do wymuszenia na władzach i biznesie uwzględnienia w decyzjach inwestycyjnych interesów i oczekiwań społeczności lokalnych. Z drugiej strony, organizacje zrzeszone w CRAG wspierały bojkoty fizycznie, uczestnicząc w blokadach i okupacjach placów budowy, zbierały pieniądze na grzywny, na różne sposoby manifestowały publicznie poparcie dla działań związku.

Źródła siły Federacji

Historia zielonych bojkotów może się wydać z dzisiejszej perspektywy nieprawdopodobna – głównie dlatego, że ciężko wyobrazić sobie zarówno tak silną organizację związkową w branży budowlanej, jak i to, że poza dbaniem o interesy materialne (pensje i warunki pracy) swoich członków, podejmuje ona działania dla dobra wspólnego, niejako „wbrew własnym interesom". Wydaje się, że ta niesamowita historia mogła się wydarzyć, ze względu na splot trzech czynników: przemian w branży budowlanej, korzystnej koniunktury oraz reorganizacji oddziału BLF w Nowej Południowej Walii. Za Beverly Silver, możemy więc mówić o dwóch źródłach siły australijskich budowlańców, które umożliwiły zielone bojkoty: sile strukturalnej (wynikającej z nowej organizacji pracy i boomu budowlanego) oraz organizacyjnej (wynikającej ze zmian w organizacji BLF).

Opisany powyżej boom budowlany w Sydney sprawił, że w branży budowlanej praktycznie nie istniał problem bezrobocia – znalezienie pracy nie było problemem nawet po zwolnieniu dyscyplinarnym, tak duże było zapotrzebowanie na „ręce do pracy". Rotacja pracowników i zmiany miejsca pracy były wciąż powszechne, ale nie wiązały się np. z problemem długotrwałej utraty dochodu. Jednocześnie, do branży trafiło wielu młodych robotników, często imigrantów, którzy nie bali się protestów i nie mieli negatywnych doświadczeń z akcjami strajkowymi czy represjami ze strony pracodawców. Z drugiej strony, większa liczba pracowników zatrudnianych na budowach dawała robotnikom poczucie siły wynikające z liczebności i większej anonimowości. Wreszcie, upowszechnienie nowych technologii sprawiło, że robotnicy budowlani zaczęli wykonywać coraz bardziej skomplikowane i wymagające prace – stawali się coraz bardziej potrzebni i trudni do zastąpienia, a ich prace były często kluczowe dla rozpoczęcia samych inwestycji (wyburzenia i kopania fundamentów).

Jednak zmiany w procesach technologicznych i wzrost zatrudnienia w budowlance same w sobie nie były warunkiem wystarczającym do zmian. W tym samym czasie np. związek zawodowy hydraulików, który również zyskali większą siłę strukturalną, trzymał się z dala tak od bojkotów, jak i jakichkolwiek bardziej radykalnych działań. Zainteresowanie ekologią i polityką mieszkaniową w przypadku BLF było efektem zmian, jakie zaszły w tej organizacji: zarówno na poziomie wewnętrznych procedur, jak i na poziomie „ideowym". Jeśli chodzi o wewnętrzne procedury, od czasu zmiany kierownictwa BLF w 1961 r. wprowadzono limit kadencji dla osób w zarządzie (po 6 latach członkowie zarządu musieli wrócić do normalnej pracy), większość decyzji podejmowano na zebraniach walnych wszystkich członków i dużo aktywniej prowadzono działania informacyjne. Jednocześnie, wielu członków BLF było związanych z Australijską Partią Komunistyczną, która w latach 60., a zwłaszcza po inwazji ZSRR na Czechosłowację w 1968 r. zaczęła dystansować się od państwowego komunizmu w wersji znanej ze Związku Radzieckiego i otworzyła się na idee Nowej Lewicy – zainteresowanie ekologią, demokracją, krytykę wszelkich hierarchii i struktur władzy. Te idee zostały następnie przeniesione na codzienną działalność związkową w formie zielonych bojkotów.


Zielony bojkot - blokada inwestycji w dzielnicy The Rocks (Sydney, 1973 r.).

Epilog: „Interwencja" i koniec bojkotów

Historia zielonych bojkotów kończy się w 1975 r. Wtedy to przed sądem toczyło się postępowanie o wyrejestrowanie całej federacji budowlańców. Wniosek złożyła organizacja pracodawców, chcąc w ten sposób zakończyć blokadę inwestycji wartych miliardy dolarów australijskich. Wyrejestrowanie oznaczało, że w nadchodzących rokowaniach na temat przedłużenia branżowego układu zbiorowego pracy dla budowlanki, BLF nie będzie uwzględnione po stronie związkowej.

Deweloperzy nie ograniczyli się jednak tylko drogi sądowej – udało im się wywrzeć presje na centralę BLF i jej ówczesnego sekretarza, Normana Gallaghera i namówić go do likwidacji oddziału w Nowej Południowej Walii. Pod pretekstem „zbadania nieprawidłowości finansowych", a w rzeczywistości realizując żądania pracodawców, Gallagher rozpoczął w Sydney „interwencję" - ogłosił stworzenie nowego oddziału BLF i przy współpracy pracodawców (a także bardzo prawdopodobne, że za ich pieniądze) zadbał o to, aby legitymacji członkowskich nie otrzymał nikt związany z dotychczasowym kierownictwem oddziału. Przez pewien czas w Nowej Południowej Walli działały więc 2 oddziały BLF – jeden związany z grupą Mundeya, drugi zarządzany przez centralę.

Z uwagi na niepewną sytuację prawną związku i chaos, jaki wywołałoby działanie dwóch organizacji robotników budowlanych na jednym terenie, Mundey wraz z resztą zarządu dotychczasowego oddziału BLF wezwali wszystkich pracowników do wstępowania do oddziału pod kontrolą centrali, aby tam kontynuować działalność. Większość działaczy popierających dotychczasową linię BLF w Sydney została jednak wpisana na „czarne listy" przez pracodawców i nie mogła znaleźć pracy w branży.

„Interwencja" zakończyła epopeję zielonych bojkotów – chociaż BLF została kilka lat później ponownie zarejestrowane, to nigdy nie powróciła do siły, jaką miała w latach 70. i po pewnym czasie ponownie wykreślono ją z rejestru organizacji związkowych. Norman Gallagher został natomiast skazany za korupcję – przyjmowanie korzyści majątkowych od deweloperów, za które wybudował sobie dom na plaży. ●

PUBLICYSTYKA

Jak pandemia atakuje świat pracy?

Pandemia pokazała, że rozbity, słaby i od lat lekceważony ruch pracowniczy w Polsce potrzebuje jeszcze czasu, aby się zjednoczyć i wydobyć z zapaści. Nie sprzyja temu wciąż dominujący pogląd, iż pracownikom fizycznym z zasady nie należy się nic, pracownikom umysłowym trochę więcej, a przedsiębiorcy to „święte krowy", które powinny mieć dostęp do całego bogactwa.

Magdalena Malinowska

Polska pod względem struktury zatrudnienia odbiega od Europy Zachodniej. W usługach pracuje 59% ogółu zatrudnionych, w przemyśle 31%, a w rolnictwie 10%. Jednocześnie branża turystyczna, silnie dotknięta przez wybuch pandemii, ma czterokrotnie mniejszy udział w tworzeniu polskiego PKB niż średnia państw OECD i pięciokrotnie mniejszy niż przemysł. Chociaż polska gospodarka w dużym stopniu zależna jest od inwestycji zagranicznych i sytuacji w państwach partnerskich takich jak Niemcy i Francja, powinna być relatywnie mniej dotknięta obecnym kryzysem niż choćby turystyczne Włochy, Grecja czy Francja.

Wskaźniki wzrostu istotnej w Polsce produkcji nie wskazują na zupełne załamanie. Choć produkcja przemysłowa w Polsce spadła w kwietniu o 25%, w czerwcu zaczęła rosnąć, a w lipcu osiągnęła poziom o 0,2% wyższy niż w analogicznym miesiącu 2019 r. Bezrobocie rejestrowane wzrosło, ale póki co nie drastycznie. Główny Urząd Statystyczny (GUS) podał wzrost z 5,5% w styczniu 2020 do 6,1% w lipcu 2020 r. Stopa bezrobocia utrzymała się na tym poziomie przez trzy kolejne miesiące, aż do września. A w październiku wzrosła prawdopodobnie tylko o 0,1 pp. – do 6,2% (rok wcześniej stopa bezrobocia wynosiła 5,0%). Wciąż istnieją obawy, iż oficjalne dane nie odzwierciedlają faktycznej skali problemu i dopiero zimą doświadczymy na tym polu kryzysu. Wtedy skończą się prace sezonowe oraz programy przeciwdziałania zwolnieniom wprowadzone przez państwo. Dodatkowo nałożą się skutki drugiej fali pandemii. Aktualnie jednak jest to nadal jeden z niższych wskaźników w skali Europy.

Nie oznacza to jednak, iż pracownicy w Polsce są na uprzywilejowanej pozycji. Problemem naszego rynku pracy dalej pozostają głodowe płace. W czerwcu 2020 r. średnia płaca w Polsce była prawie czterokrotnie niższa niż w Niemczech, trzykrotnie niższa niż we Francji i dwukrotnie niż we Włoszech oraz Hiszpanii. Koszty pracy w 2019 r. były 2,5 raza niższe od średniej EU, ponad 3 razy niższe niż we Francji i Niemczech, 2,5 raza niższe niż we Włoszech. Poza położeniem geograficznym to głównie niskie koszty pracy przyciągają do Polski zagraniczny kapitał. Z ich powodu część usług, produkcja, transport, logistyka, magazynowanie czy budowlanka są ciągle opłacalne dla światowych graczy nawet w okresie recesji. Niestety wciąż zyskują na tym nieliczni.

W 2017 r. wzrost płac nominalnych w Polsce przyspieszył, osiągając 6%. Było to jednak za mało, aby w ciągu niespełna trzech lat wyrównać powstałe na rynku pracy niedostatki i nierówności. Pandemia i widmo kryzysu wpłynęły na spadek dynamiki wzrostu płac. W lipcu wynosił on 3,8% i był podobny do czerwcowego – 3,5%. Jednak przy inflacji w okolicach 3% oznacza to, że realne płace w Polsce są w stagnacji. Potwierdza to sytuacja w polskich oddziałach Amazon, w których ogłoszono, iż większość pracowników nie otrzyma w tym roku żadnej podwyżki. Taka decyzja została podjęta miesiąc po tym, jak magazyn Forbes opublikował informacje, iż dzięki pandemii założyciel korporacji, Jeff Bezos, został najbogatszym człowiekiem na świecie, z fortuną liczącą 200 mld dolarów. Na podwyżki nie mogą liczyć także pracownicy budowlani, którzy zmagają się ze spadkiem płac, czy pracownice sfery budżetowej, których płace zostały zamrożone.

Dane publikowane przez analityków nie wskazują, iż z powodu Covid-19 w Polsce nastąpiło głębokie załamanie gospodarki. Panika umożliwiła jednak transfer środków finansowych w kierunku kapitału, uderzenie w drobnych przedsiębiorców i dokręcenie śruby pracownikom. Jak to się stało?

Nie chcemy być żywą tarczą

Po ogłoszeniu pandemii podobnie jak w innych krajach (choć z mniejszym rozmachem) Polski rząd ruszył na pomoc gospodarce, wprowadzając kolejne tarcze antykryzysowe. Niestety z punktu widzenia pracowników wirus został wykorzystany w celu pogorszenia warunków pracy i wprowadzenia kolejnych przywilejów dla biznesu. Propozycje obecnego rządu niewiele różniły się od planów oszczędnościowych wdrożonych po recesji z 2008 r. Wówczas pracownicy zapłacili za kryzys uelastycznieniem czasu pracy, podnoszeniem wieku emerytalnego, rozpowszechnieniem umów cywilnoprawnych i outsourcingu, zamrożeniem płac oraz wydłużeniem okresów rozliczeniowych. Zmiany te miały być tymczasowe, lecz do dzisiaj większość z nich nie została zniesiona. To między innymi z powodu decyzji poprzednich rządów aktualna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się słabą pozycją przetargowa pracowników, dużym odsetkiem osób zatrudnionych na umowy śmieciowe, chronicznym przepracowaniem dużej części pracowników i pracownic.


Epidemia koronawirusa szczególnie mocno wpłynęła na warunki pracy w ochronie zdrowia. Źródło: Wikimedia Commons.

W ramach „Tarczy" uchwalonych w 2020 r. jeszcze bardziej uelastyczniono czas pracy poprzez skrócenie dobowego i tygodniowego odpoczynku, zmieniono zasady przyznawania urlopów na niekorzyść pracowników, umożliwiono pracę bez badań lekarskich, zawieszono na kilka miesięcy funkcjonowanie inspekcji pracy, wprowadzono możliwość wysłania pracowników na przestój płatny jedynie w wysokości 50% pensji itd. Osoby, które pracowały na umowy cywilno-prawne, mogły otrzymywać zasiłki, ale wnioskować o nie musieli pracodawcy.

Jednocześnie skierowano strumień pieniędzy do dużych przedsiębiorstw, oferując im nisko oprocentowane kredyty oraz subsydia. Warunkiem otrzymania pomocy finansowej było utrzymanie miejsc pracy przez minimum 3 miesiące. Subsydia trafiały jednak do przedsiębiorstw, w których podjęto decyzję o skróceniu pracownikom czasu pracy oraz o redukcji wynagrodzeń nawet o 20%. Dla pracowników oznaczało to konieczność podjęcia walki o jak najmniejszą skalę cięć w zakładach. Do obniżania czasu pracy dochodziło nawet w takich miejscach pracy jak fabryka i centrum dystrybucyjne Avon, które według raportów finansowych nie zanotowały znacznych spadków produkcji, a jeśli jakiś zanotowały, to tylko w jednym miesiącu. Mimo to związkowcy z Avon, zjednoczeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza, przez kilka miesięcy toczyli spór o czas pracy i wynagrodzenia. W rezultacie zostały one obcięte o „jedynie" 10%, a nie jak wcześniej zakładano o 20%. Podczas sporu pracowników zastraszano grupowymi zwolnieniami, choć ilość zamówień nie wskazywała, aby były one w jakikolwiek sposób uzasadnione. Podobna sytuacja miała miejsce w wielu innych przedsiębiorstwach, które starały się o objęcie „Tarczą".

Państwo socjalne dla biznesu

W trakcie lockdownu w poszczególnych branżach i zakładach wybuchały konflikty. Protestowały m.in. pracownicy i pracownice Domów Pomocy Społecznej (jedna z najgorzej opłacanych grup zawodowych w Polsce) zamknięci w placówkach z własnymi podopiecznymi, u których wykryto wirusa; pielęgniarki, którym znacznie pogorszono warunki pracy, stawiając w stan najwyższej gotowości i wymagając największego poświęcenia; pracownicy sklepów wielkopowierzchniowych i zakładów, w których wykryto zakażenia, ale nie wdrożono odpowiednich środków i procedur bezpieczeństwa; pracownicy, którym zagrożono grupowym zwolnieniom oraz ci, którym zwiększono zakres obowiązków, zmniejszając czas pracy i stawki. I tak dalej. Wszystkie te protesty były jednak zatomizowane, nie udało się ich połączyć w jeden ruch.

Inicjatywa Pracownicza podjęła się zbudowania szerszej koalicji związków zawodowych, aby przeciwstawić się zapisom kolejnych „Tarcz antykryzysowych" oraz przeforsować propracownicze zmiany takie jak: skrócenie czasu pracy bez obniżania wynagrodzeń, wprowadzenie wysokości płac zgodnie z regułą 3:1 (oznacza ona, że najwyższa płaca w przedsiębiorstwie nie może być wyższa niż trzykrotność najniższej) czy powszechne ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich. Pod naszymi postulatami podpisało się ponad 40 zakładów pracy. Większość jednak zrzeszona w Inicjatywie Pracowniczej i kilka zakładów z 7 innych związków zawodowych. Duże centrale związkowe nie podjęły konkretnych kroków w stronę zablokowania niekorzystnych zmian. Udało się zablokować jedynie skrajnie antypracownicze pomysły rządu. Pracownikom Amazon, dzięki systematycznie i przez lata budowanej strukturze, czasami łatwiej było zmobilizować się na poziomie międzynarodowym i połączyć z pracownikami z USA niż z innymi pracownikami z podobnej branży z Polski.

Rozbity, słaby i od lat lekceważony ruch pracowniczy w Polsce potrzebuje jeszcze czasu, aby się zjednoczyć i wydobyć z zapaści. Nie sprzyja temu wciąż dominujący pogląd, iż pracownikom fizycznym z zasady nie należy się nic, pracownikom umysłowym trochę więcej, a przedsiębiorcy to „święte krowy", które powinny mieć dostęp do całego bogactwa.

W konsekwencji najbardziej bojową grupą w Polsce okazali się właśnie przedsiębiorcy. Przy wsparciu prawicy zorganizowali oni szereg demonstracji, podczas których doszło do starć z policją. Protest nazwali „strajkiem przedsiębiorców". Brały w nim udział osoby będące na samozatrudnieniu (np. fryzjerki), które rzeczywiście znalazły się w ciężkiej sytuacji z powodu lockdownu. Głównymi organizatorami byli jednak prawicowi politycy i majętni przedsiębiorcy, którzy domagali się szybszego rozpatrywania wniosków o wsparcie finansowe i subsydia, gwarantowane przez „Tarcze". „Strajk przedsiębiorców" odbił się w mediach szerokim echem i przyćmił protesty pracownicze.

Pracownicy Amazona i Volkswagena stawiają opór

W tym samym czasie w zakładach takich jak Amazon czy Volkswagen pracownicy domagali się zamknięcia magazynów lub wprowadzenia dodatkowych środków zabezpieczających oraz dodatku do wynagrodzenia, który miał im wynagrodzić pracę w niebezpiecznych warunkach. Fabrykę Volkswagen

z uwagi na zamknięcie produkcji w Niemczech i brak dostępu do komponentów z Chin udało się na jakiś czas zamknąć, a pracownicy wysłani zostali na postojowe i urlopy. Związkowcy zrzeszeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza postulowali jednak, aby „taśmy produkcyjne w fabrykach Volkswagen Poznań natychmiast przestawić na produkcję respiratorów i przyłbic niezbędnych dla pracowników szpitali w Poznaniu i całej Polsce". Volkswagen od lat 90. korzysta z dofinansowań od rządu oraz zwolniony jest z części podatków. Domagano się, aby w ten sposób firma odpłaciła się za ciężką pracę zatrudnionych w niej osób i wsparcie polskiego państwa.

W Amazonie bonus finansowy oraz dodatkowe zabezpieczenia uzyskano dzięki oddolnej międzynarodowej współpracy pracowników z Polski, Niemiec, USA, Francji, Włoch, Hiszpanii, Słowacji oraz wspierających ich grup i osób takich jak Solidarity Group, OZZ Inicjatywa Pracownicza, Transnational Social Strike, Amazonians United. Pracownikom udało się wypracować wspólne żądania, zorganizować petycję, zorganizować wspólne konferencje i wystąpienia, napisać list z żądaniami do Jeffa Bezosa. Ważnym osiągnięciem było przełamanie podziałów między pracownikami umysłowymi i fizycznymi oraz wzajemne wsparcie pracowników magazynów i techworkers zrzeszonych w Amazon Employees for Climate Justice. Innym istotnym elementem protestów było wykorzystanie narzędzia, jakim jest przerwanie pracy w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia, na podstawie którego zorganizowano liczne wyjścia z pracy w USA, protesty we Francji oraz Włoszech.

W Polskich oddziałach Amazon ok. 60% załogi „uciekło" na chorobowe lub opiekę dla dzieci (jedną z niewielu dodatkowych możliwości zagwarantowaną rodzicom dzieci do lat 8 w czasie pandemii była możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia z pracy ze względu na zamknięcie szkół). Mimo iż nie jest to forma kolektywnego oporu, absencja w pracy tak dużej ilości pracowników z pewnością pomogła wywrzeć presję na Amazon, aby poprawił warunki pracy i płacy, motywując ludzi do jej podjęcia.

Jednym z podstawowych żądań wysuwanych globalnie przez pracowników Amazon na początku pandemii było zamknięcie magazynów. Hale skupiające tysiące ludzi z różnych miast i miasteczek nie wydawały się bowiem bezpieczne. Istotnie w krajach, gdzie wykonywano więcej testów niż w Polsce, wykryto wiele przypadków zakażeń. Również w Polsce w większości magazynów pojawiły się zakażenia. Postulat ten cieszył się poparciem większości pracowników, jednak nie wszystkich. Budził on mieszane uczucia u części osób zatrudnionych przez agencje pracy (które bały się zwolnień) oraz niektórych kobiet.

Praca kobiet w dobie pandemii

Większość pracowników polskich magazynów Amazon pochodzi z niezamożnych gospodarstw domowych z małych miejscowości. Zwykle gospodarstwa te zależne są od dochodów przynajmniej dwóch członków rodziny. Wysokie koszty życia w mieście ograniczają możliwość przeniesienia się do nich. W miejscowościach, z których pochodzą, posiadają domy lub mieszkania (nierzadko wybudowane po kosztach, przez siebie i członków rodziny), których wartość jest niższa od wartości zdecydowanie mniejszych mieszkań w dużych aglomeracjach. Ponadto na miejscu mogą liczyć na rodzinę, znajomych, sąsiadów i przyjaciół, którzy mogą pomóc np. w opiece nad dziećmi czy osobami starszymi.

Podczas rozmów w trakcie pandemii niektóre pracownice magazynu mieszczącego się pod Poznaniem opowiadały, iż zamknięcie zakładu wiąże się dla nich z koniecznością pozostania w domu, w którym zostać nie chcą. Przyczyn jest wiele. Podstawowe to przemoc domowa i konflikty w rodzinie. Inny problem to jakość mieszkań, przeludnienie, brak przestrzeni dla siebie i spokoju, konieczność palenia w piecu i nadmierne obciążenie pracą domową. Z relacji tych pracownic wynika, że mimo zagrożenia (większość z nich jest w grupie wyższego ryzyka zarażenia Covid-19 z powodu wieku) woli pracować za grosze w magazynie – w którym jest sucho, ciepło i nie trzeba się kłócić ani doglądać nikogo z rodziny – niż pozostać na cały dzień we własnym domu. Sytuacja pandemiczna przypomniała nam, że kwestia mieszkaniowa pracowników ma istotny wpływ na ich motywację do walki. Im gorsza sytuacja mieszkaniowa, tym trudniej nam walczyć o godne warunki pracy. Sytuację można też opisać w odwrotny sposób: im lepsze są nasze warunki mieszkaniowe oraz możliwość zmiany mieszkania, tym stabilniejsza jest nasza pozycja w konflikcie z pracodawcą. Nie możemy zapominać, że ruch pracowniczy i ruch lokatorski to jeden ruch.

Pandemia koronawirusa ujawniła, dzięki komu nasze społeczeństwo może przetrwać. Podczas lockdownu to pracujący w logistyce, ochronie zdrowia, handlu, poczcie i w innych branżach uratowali niejedną gospodarkę przed zapaścią i zapewnili funkcjonowanie całym społeczeństwom. Jednak trwające latami złe warunki mieszkaniowe, długie męczące dojazdy do pracy, wyniszczająca nasze życie i zdrowie organizacja pracy, lata alienacji i marginalizacji pracowników w sferze publicznej, pozostawiły spory ślad na zdolności pracowników do mobilizacji. Ci, którym udało się zorganizować ponad murami zakładów pracy i granicami, jak np. pracownicy Amazon, na długo wcześniej zaczęli budować odpowiednie struktury. W czasie pandemii po raz pierwszy od ostatniego kryzysu w 2008 r. tak wyraźnie odczuliśmy, że nasze dotychczasowe działania nie były podejmowane na próżno. Musimy rozwijać organizację ponadnarodową na co dzień jako pracownicy i lokatorzy, a także działać na rzecz przełamywania lokalnych podziałów. Jeśli zaniechamy tych wysiłków do czasu ponownego ataku kapitału na świat pracy, może być znów za późno. ●

Tekst został przygotowany w połowie października 2020 r.



Źródło: Wikimedia Commons.

PRAWO

Korzystne wyroki dla byłych pracowników nocnego klubu Punto

Paweł, Darek i Justyna pracowali w klubie Punto w Poznaniu, który uznawany był za przyjazny środowiskom LGBT. W 2019 r. właściciel przestał wypłacać pracownikom należne wynagrodzenia. Rozmawiamy z Marcinem Czachorem, dzięki któremu zapadły korzystne dla poszkodowanych wyroki. Jego kancelaria współpracuje z Inicjatywą Pracowniczą od dłuższego czasu.

Sąd Rejonowy w Poznaniu wydał we wrześniu i w październiku 2020 r. trzy wyroki zaoczne przeciwko spółce Punto, nakazując wypłatę łącznie 44,5 tys. zł. Czy ta historia, która zaczęła się w tęczowym klubie nocnym, musiała skończyć się w sądzie?

Marcin Czachor: Nie musiała. Gdy poszkodowani zgłosili się do Inicjatywy Pracowniczej i za pośrednictwem związku do mnie, byli bardzo ugodowo nastawieni. Zresztą już wcześniej, gdy wciąż pracowali, długo nie skarżyli się, że wynagrodzeń nie było na czas, lub gdy były wypłacane na raty. Były prośby i przypomnienia. Moja rola zaczęła się w momencie, gdy o sprawie stało się głośno dzięki petycji i publikacjom prasowym. Były już szef sam zaproponował mediacje w Wielkopolskim Centrum Arbitrażu i Mediacji. Nabraliśmy się na to: myśleliśmy, że ma instynkt samozachowawczy i proponuje zatrudnić mediatora po to, by się dogadać, np. co do rat albo wysokości zaległych wynagrodzeń. Odbyły się dwa osobne spotkania ze stronami. Wyraziliśmy nasze oczekiwania, za punkt odniesienia uznając wyliczenia Inspekcji Pracy. Prezes zarządu Punto przyznał, że zdaje sobie sprawę z zaległości i powiedział, że zaproponuje harmonogram spłat do świąt. Pracownicy na to przystali. Ustaliliśmy, że jeśli pieniądze nie wpłyną do końca roku [2019], to idziemy oficjalnym trybem: wysyłam wezwanie do zapłaty, a jak nie będzie reakcji, idziemy do sądu. I tak się stało. Kontakt z właścicielem Punto się urwał. W trakcie pisania pozwu zrobiliśmy własne wyliczenia i wyszły nam znacznie wyższe kwoty.

Inspekcja Pracy przed rokiem zobowiązała spółkę Punto do wypłaty zaległych wynagrodzeń i odszkodowań na łączną kwotę 27 tys. zł, nakaz płacowy był z natychmiastową wykonalnością. Wyroki są jednak na kwotę łączną 44,5 tys. zł. Skąd ta różnica?

Poszkodowani, idąc do PiP, zgłosili brak wynagrodzeń za konkretne miesiące. Zresztą tak to zwykle jest: pracownik idzie do inspektora i mówi, przykładowo: „pracodawca nie wypłacił mi wynagrodzenia za czerwiec". Wtedy on sprawdza, czy rzeczywiście to wynagrodzenie zostało wypłacone, czy nie. Jeżeli nie zostało, wydaje nakaz. Ale zazwyczaj nie szuka już dalej, nie cofa się do kolejnych miesięcy ani nie sprawdza poprawności naliczania tych kwot. Sprawdza tylko ten wycinek, o którym mowa jest w skardze.

Ja podszedłem do tego inaczej: pierwsze, o co poprosiłem, to grafik pracy, z którego wynikało, ile godzin faktycznie pracowali. Przemnożyłem to przez stawkę godzinową z umowy i porównałem z historią rachunków bankowych. Mogliśmy pozwać Punto nie tylko o zaległości z ostatnich miesięcy, ale też za niewykorzystany urlop czy odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skutecznie wnieśliśmy też o ustalenie stosunku pracy. Praktyka zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest niestety powszechna na polskim rynku pracy. Tak samo było w tym wypadku. Szczególnie narażeni są na to zjawisko pracownicy i pracownice zatrudnieni w szeroko rozumianym sektorze gastronomicznym. Stosowanie tych umów pozwala pracodawcom zmniejszać pozapłacowe koszty pracy i umożliwia obchodzenie przepisów prawa pracy. Inspekcja wciąż nie ma uprawnień, aby ustalić istnienie stosunku pracy, mimo że ten postulat pojawia się w debacie publicznej co jakiś czas.

Podobnie było z portierami, którzy zgłosili się do Inicjatywy Pracowniczej i których również obecnie reprezentuję: mieli problem, bo nie dostali wynagrodzeń za konkretne miesiące. Gdy przejrzeliśmy cały okres, w którym pracowali dla podejrzanych spółek, to okazało się, że w każdym miesiącu byli oszukiwani na 500–600 zł. Inspektor najczęściej nie wykaże tego w czasie kontroli.


Kancelaria Marcina Czachora od dłuższego czasu współpracuje z Inicjatywą Pracowniczą.

Już wcześniej Paweł, jeden z poszkodowanych, wspominał: „inspektor rozłożyła ręce i powiedziała, że ona nic nie możesz zrobić, nie ma broni palnej ani nie może przyłożyć pracodawcy noża do gardła i kazać zapłacić" – a Darek dodawał: „mówiła, żebyśmy się jakoś próbowali dogadać, bo ona nic nie może zrobić". Czy tutaj chodzi o zaniechanie po stronie PIP, czy o brak narzędzi?

Zgadzam się z ogólną opinią, że PIP jest niedofinansowana, a inspektorzy są przeładowani, tak jak inni urzędnicy w sektorze publicznym. Niemniej jeśli PIP stwierdzi, że są nieprawidłowości, to nie ma żadnej możliwości ich egzekucji. W tym wypadku sam inspektor poradził Pawłowi, Darkowi i Justynie, aby zgłosili się do sądu, bo to, że on wyda nakaz zapłaty, nic nie zmieni.

Na ponad 40 spraw, które prowadziłem dla Inicjatywy Pracowniczej, w kilkunastu Inspekcja Pracy pojawiała się w tle, tzn. ktoś wcześniej zgłaszał jej problem. W żadnym z tych przypadków skutecznie nie pomogła. Jednym konkretnym efektem działań PIP były protokoły pokontrolne, które stwierdzały, że w danym zakładzie pracy dochodziło do nieprawidłowości. Ułatwiło nam to później dochodzenie roszczeń w sądzie.

W przypadku portierów wyglądało to tak, że PIP odbijała się od drzwi – gdy ktoś przychodził i mówił, że oszukała go firma „A", która zarejestrowana była w biurze wirtualnym (które widniało w KRS), to inspektor pisał w raporcie, że w związku z tym, iż nikogo nie zastał, „istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że pracodawca działa celowo w celu uniemożliwienia kontroli". I tyle. W takiej sytuacja trzeba uderzać od razu do sądu.

Kiedy Darek, Paweł i Justyna odzyskają pieniądze?

Miesiąc temu, w październiku, zapadł ostatni wyrok. Pierwsze dwie sprawy zakończyły się prawomocnie, bo prezes nie odebrał korespondencji ani ode mnie, ani od sądu. Miał jako przedsiębiorca obowiązek jej odbioru pod adresem wpisanym w KRS jako siedziba spółki. Po trzecim wyroku Darek, jeden z pracowników, pochwalił się wygraną w mediach społecznościowych. Nie wiemy, czy to przypadek, czy nie, ale możliwe, że w ten sposób szef Punto w ogóle dowiedział się, że są wyroki, bo chwilę później wniósł o uzasadnienie ostatniego z nich. Widać, że wcześniej w ogóle nie interesował się tą sprawą ani tym, że zostawił pracowników na lodzie.

Zakładam, że trzeci wyrok również się uprawomocni i wszystkie będą miały klauzulę wykonalności. Ten tytuł wykonawczy pozwoli mi wszcząć egzekucję komorniczą z majątku Punto. Wiemy jednak, że Punto jest zadłużone na ponad 60 tys. zł. Komornik umorzy więc postępowanie egzekucyjne ze względu na to, że nie będzie mógł zaspokoić wierzycieli z majątku spółki. To jednak nie koniec: z tym postanowieniem o umorzeniu postępowania egzekucyjnego i wyrokiem pozwiemy bezpośrednio członków zarządu Punto, z ich własnego majątku. Pozwala na to art. 299 Kodeksu spółek handlowych, jeżeli egzekucja z majątku spółki jest nieskuteczna.

A co jeśli okaże się, że nie mają żadnego majątku?

Nie sądzę, by tak się stało. Wiemy, że gdy trwały, jak się okazało pozorowane, mediacje, a właściciel Punto twierdził, że nie ma środków na wynagrodzenia, w tym samym momencie zakładał nową spółkę. Nazywa się Zaklepka i też działa w poznańskiej branży gastronomicznej. W Punto był też drugi wspólnik, który miał być wcześniej wykreślony z KRS, ale nigdy tego nie zrobiono – może więc zostać również pociągnięty do odpowiedzialności.

W zeszłym roku oprócz naszego związku pracowników Punto poparło sporo osób ze środowiska LGBT. Ponad 700 osób podpisało petycję do szefa lokalu. Zdarzały się jednak głosy, że „brudy należy prać we własnym domu". Czy miało to wpływ na zachowanie poszkodowanych?

Było dla mnie jasne, że Darek, Paweł i Justyna potrzebowali wsparcia otoczenia. Widać było też, że potrzebowali publicznego uznania ich roszczeń, bo nie jest łatwo walczyć o swoje w knajpie, gdzie pozornie wszyscy są przyjaciółmi i działają w imię sprawy. Spotkali się z zarzutami, że to przez nich knajpa upadła albo że dali pretekst do atakowania środowisk LGBT. Bardzo wiele osób solidarnie stanęło jednak za pracownikami. Gdyby właściciel Punto wiązał swoją przyszłość z tym lokalem i z tą częścią środowiska, to taki nacisk ma jak najbardziej sens. Jak jednak wiemy, już w grudniu podejmował kroki, by zwinąć interes, oszukiwał pracowników, mediatorki, nawet własnego wspólnika, zarazem oszukał też społeczność skupioną wokół Punto. Sądzę, że łatwo na tym przykładzie pokazać, że interes pracowniczy i środowiska LGBT jest wspólny.

Dziękujemy za rozmowę i zaangażowanie w obronę praw pracowniczych! •

Rozmawiała: Agnieszka Mróz

ZAGRANICA

Brazylia – protesty w branży motoryzacyjnej i nie tylko

Od stycznia 2019 roku Brazylia znajduje się pod autorytarnymi, często określanymi jako faszystowskie, rządami prezydenta Jaira Bolsonaro (w przeciwieństwie do Polski i większości państw w Europie, w Brazylii to prezydent, a nie premier stoi na czele rządu). Od samego początku polityka rządu i prezydenta wzbudzała protesty ze strony związków zawodowych, organizacji kobiecych (feministycznych), rdzennych mieszkańców Brazylii, organizacji antyrasistowskich, ruchów LGBT i innych. Jako wróg klasy pracującej, kobiet, rdzennych ludów, migrantów, prezydent Bolsonaro dał się poznać jako przeciwnik większości społeczeństwa. Można powiedzieć, że jedyną mniejszością, po której stronie stoi, są przedsiębiorcy, bankierzy i służby mundurowe.

Ignacy Jóźwiak / Koordynator ds. Międzynarodowych w Komisji Krajowej

Rządy Jaira Bolsonaro charakteryzuje skrajnie antyspołeczna i antypracownicza postawa, której towarzyszy rozmontowywanie różnych gwarancji socjalnych wywalczonych przez brazylijskie społeczeństwo w ostatnich dekadach (prywatyzacja, rozmontowywanie kodeksu pracy), obniżenie standardów ochrony przyrody (co pociąga za sobą większe zagrożenie wycinką lasów równikowych, zanieczyszczenie powietrza i wód). Ta antyspołeczna i antyludzka polityka stała się szczególnie widoczna w czasie epidemii koronawirusa (w połowie grudnia 2020 r. liczba zakażeń zbliżała się do 7 milionów, a zgony przekroczyły 180 tysięcy). Jest to związane ze złym stanem opieki zdrowotnej i brakiem adekwatnej reakcji na stan epidemii. Dało o sobie znać również panujące w dzielnicach biedy (tzw. favelach) przeludnienie, brak dostępu do wody bieżącej oraz brak dostępu do opieki medycznej. Podobnie, jak w wielu krajach na świecie, w tym w Polsce, pracownicy przemysłu pracują w warunkach szczególnego narażenia na zakażenie koronawirusem.

O sytuacji w Brazylii i ekscesach władz tego kraju często informują media na całym świecie, w tym w Polsce. Poniżej skupimy się na aspekcie mniej znanym, interesującym z perspektywy związków zawodowych, jakim jest przemysł motoryzacyjny. Na przełomie lipca i sierpnia tego roku miał miejsce udany strajk w zakładach Renault. Z kolei we wrześniu gorąco było również w zakładach Volkswagena.

W maju b.r. zakłady Renault w São José dos Pinhais w stanie Parana na południu kraju nie przedłużyły umów terminowych 300 pracownikom. W tym samym czasie wielu pracownikom zmniejszono czas pracy oraz ucięto wynagrodzenia, tłumacząc to kryzysem wywołanym pandemią. Pod koniec lipca b.r. firma ogłosiła zamiar zwolnienia 747 pracowników, co odpowiada około 10% wszystkich pracowników. Wśród zwolnionych znalazły się osoby przebywające na zwolnieniach lekarskich po wypadkach w miejscu pracy oraz zarażone koronawirusem. W odpowiedzi ponad 7000 pracowników jednogłośnie opowiedziało się za strajkiem, do którego niezwłocznie przystąpiono. Organizatorem protestów i późniejszych negocjacji był Związek Zawodowy Metalowców. Strajkowi towarzyszyły wiece pod bramą zakładu oraz pikiety pod salonami Renault w całym kraju. Dwudziestego dnia strajku związkowcy i zarząd doszli do porozumienia, w wyniku którego firma zrezygnowała ze zwolnień, w których miejsce powołano program dobrowolnych odejść pracy (z odprawami wynoszącymi odpowiednik sześciu pensji), dodatkowe pakiety medyczne oraz nowy układ zbiorowy ważny do 2023 r.

Związek Metalowców i współpracująca z nim CSP Conlutas (Związkowa i Ludowa Centrala – Koordynacja Walk) oraz sprzyjające media uznały to za jednoznaczny sukces pracowników w walce o swoje prawa oraz wpływ na funkcjonowanie firmy. W sytuacji ludobójczej – jak nazywają ją brazylijskie ruchy społeczne – polityki rządu oraz kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa (widoczny wzrost bezrobocia) jest to szczególnie ważne.

W tym samym okresie zamiar pozbycia się około 5 000 (35% wszystkich) pracowników swoich czterech fabryk w Brazylii (w miastach São Bernardo, Taubaté, Curituba i São Carlos) ogłosił Volkswagen.

We wrześniu b.r. działającym w VW związkom zawodowym udało się wynegocjować układ zbiorowy chroniący miejsca pracy przez najbliższe 5 lat. Ponadto pracownikom udało się wywalczyć: program dobrowolnych odejść, pakiet opieki zdrowotnej oraz zamrożenie płac. Kontrowersyjnym może wydawać się to ostatnie – w kontekście kryzysu i prób obniżenia pensji związkowcy uważają to za sukces.

Warto zaznaczyć, że sytuacja, w jakiej znaleźli się brazylijscy pracownicy, związana jest z sytuacją międzynarodową i kryzysem w branży motoryzacyjnej. Kryzysowi temu towarzyszą plany masowych zwolnień przez alians Renault-Nissan-Mitsubishi na całym świecie. Sprzeciw wobec takich działań jest tym większy, że w czerwcu b.r. Renault otrzymał 5 miliardów euro pożyczki od francuskiego rządu, co nie przeszkodziło firmie w ogłoszeniu planów zwolnienia 15 000 pracowników na całym świecie (z czego ponad 4 tysiące w samej Francji!). Co więcej, w Bralyzlii Renault korzysta z ulg podatkowych oraz… dotacji od władz stanu Parana na zachowanie miejsc pracy. Na marginesie można dodać, że nieobjęty publiczną pomocą, ale pozostający w aliansie z Renault Nissan planuje globalne zwolnienia na poziomie 20 tysięcy osób. Poza branżą motoryzacyjną, w sierpniu i wrześniu b.r. 2,5 tys. pracowników zwolniły zakłady lotnicze Embraer, co spotkało się z gwałtowną reakcją związków zawodowych, której towarzyszą postulaty nacjonalizacji przedsiębiorstwa.

Tymczasem w całej Brazylii sytuacja jest napięta na wielu frontach. Trwają protesty pracownic i pracowników edukacji, poczty, służby zdrowia, transportu publicznego, sądów. Protesty związków zawodowych stanowią część powszechnego sprzeciwu. Przeciwko rabunkowi zasobów naturalnych oraz przekazywania ziemi i lasów korporacjom (kosztem mieszkańców lasów oraz drobnych rolników) protestują rdzenni mieszkańcy tych ziem oraz organizacje ekologiczne. W zasadzie trudno wskazać grupę społeczną lub zawodową, która nie byłaby skonfliktowana z władzami.

Warto zaznaczyć, że problemy, z którymi boryka się brazylijski ruch pracowniczy, nie są niczym nowym – występowały zarówno przed epidemią koronawirusa, jak i przed prezydenturą Bolsonaro, obecnie stały się jednak bardziej widoczne i bardziej uciążliwe.

Na stronie związku zawodowego CSP Conlutas, z którym Inicjatywa Pracownicza współpracuje w ramach Międzynarodowej Sieci Solidarności i Walki, możemy przeczytać, że związek zawodowy (ten i wiele innych) jest częścią ogólnokrajowego ruchu protestu przeciwko faszyzującej władzy. „Nasz rząd, oprócz ludobójczej perspektywy odnośnie tego, jak radzić sobie z problemem [epidemii] (…), wykorzystuje również obecny chaos do ograniczania praw pracowniczych. Rząd federalny w zasadzie dał zielone światło lokalnym władzom i biznesowi do zwolnień i redukcji płac. (…) Wszystko to spotyka się jednak z oporem. Obserwujemy proces samoorganizacji, który od samego początku spowodowany jest nieudolnością rządu na wszystkich poziomach. Zachowując dystans społeczny, ludzie wychodzą na ulice, wszędzie i na różną skalę pojawiają się protesty wokół różnych kwestii (w tym przeciwko wzrastającej przemocy policji oraz przemocy rasistowskiej, gdzie coraz więcej czarnej młodzieży ginie w peryferyjnych dzielnicach miast). Niektóre fabryki zostały już zatrzymane przez pracowników z powodu masowych zwolnień, śmierci pracowników z powodu koronawirusa i innych powodów”[1].

Brazylijskie związki zawodowe regularnie współpracują i organizują wspólne kampanie z ruchami społecznymi. Na porządku dziennym jest również podejmowanie przez związki zawodowe zagadnień ekologicznych, praw kobiet, mniejszości seksualnych i sprzeciwu wobec rasizmu. ●

Na podstawie informacji z:
CSP Conlutas
IndustriALL
Rfi.fr
Instant



„Anulować zwolnienia w Embraerze! Tak dla stabilnego zatrudnienia!" - demonstracja związkowców z CSP-Conlutas .

1 Źródło cytatu: https://cspconlutas.org/2020/07/08/journey-of-struggles-in--brazil-in-defense-of-life-jobs-and-rights-down-with-bolsonaro/

ZAGRANICA

Protesty na Białorusi – perspektywa pracownicza

Po „wygranych" po raz kolejny przez Aleksandra Łukaszenkę wyborach prezydenckich w Białorusi od 9 sierpnia do dziś trwają masowe protesty. W porównaniu z poprzednimi, które wybuchały po każdym głosowaniu i grupowały głównie młodzież w Mińsku i innych dużych ośrodkach, tegoroczne trwają wyjątkowo długo i mają miejsce również w mniejszych miastach. Zmieniają one też swoją formułę, przeradzając się w ruch pracowniczy w dużych przemysłowych przedsiębiorstwach kraju: w przemyśle ciężkim, chemicznych oraz wśród pracowników sfery kultury i opieki medycznej.

Natalia Paulovich (Komisja Zakładowa IP przy Uniwersytecie Warszawskim)

Pracownicy i pracownice tych przedsiębiorstw w ramach ogłoszonego bezterminowego strajku zaczęli masowo zrzeszać się, wysuwając żądania i grożąc całkowitym zatrzymaniem pracy zakładów w przypadku niespełnienia ich postulatów. W tej chwili mają one w większości charakter polityczny ze względu na wyjątkową sytuację w kraju. Przeciwko protestującym stosuje się przemoc. Są informacje o co najmniej czterech zabitych w czasie protestów. Strajki stały się reakcją na dziejącą się niesprawiedliwość.

Powstrzymać przemoc

Jednak nie tylko to było powodem masowych wystąpień pracowników i pracowniczek zakładów. Warto powiedzieć, że rządzący w Białorusi od lat niszczą stworzony przez nich samych – tuż po rozpadzie Związku Radzieckiego – model państwa opiekuńczego. Nie spełniają obecnie podstawowych zobowiązań społecznych wobec obywateli. Przykładem są wprowadzone w roku 2004 indywidualne umowy z pracownikami i pracownicami zamiast układów zbiorowych. Kolejną porażką państwa na poziomie społecznym był „podatek od bezrobocia" z 2017 roku. Inny przykład aspołecznych działań władz to między innymi wyłączenie służby wojskowej, urlopu macierzyńskiego oraz studiów wyższych z lat, które wlicza się do emerytury. Polityka finansowa ostatnich pięciu lat z kolei doprowadziła do zamrożenia płac, podczas gdy ceny nadal rosły. To wszystko zaktywizowało i upolityczniło ludzi, których taka polityka rządu bezpośrednio dotknęła. Ponieważ znacząca cześć gospodarki Białorusi pozostaje w rękach państwa, to właśnie pracownicy i pracownice zakładów państwowych okazali się ważnym podmiotem w politycznej walce.

Informacje o planowanych w całym kraju strajkach zaczęły pojawiać się czwartego dnia protestów. Obecnie żądania strajkujących w większości nie zawierają postulatów społecznych, domagając się jedynie zakończenia policyjnej przemocy, uwolnienia wszystkich zatrzymanych i przeprowadzenia nowych wyborów prezydenckich.

Warto podkreślić, że na Białorusi strajki na tak dużą skalę nie miały miejsca od lat 90. Ostatni duży protest pracowników metra w 1995 roku został brutalnie stłumiony. Obecnie jesteśmy więc świadkami pierwszego od długiego czasu dużego ruchu protestacyjnego pracownic i pracowników. Na razie działania te skupiają się głównie na spotkaniach z zarządem przedsiębiorstw, propaństwowymi związkami zawodowymi oraz władzami lokalnymi. Swoją gotowość strajkową wyraziła część załóg w więcej niż dwudziestu przedsiębiorstwach i organizacjach państwowych, w tym Mińska Fabryka Samochodów, Białoruska Fabryka Samochodów w Żodzinie, Hrodna Azot, Naftan w Nowopołocku oraz Biełaruśkalij w Soligorsku. Z drugiej strony obecny jest również podział wśród pracowników spowodowany głównie brakiem koordynacji strajkujących oraz różnymi groźbami ze strony kierownictwa zakładów, presją finansową i zastraszeniami dotyczącymi wszczęcia spraw kryminalnych.

Jednak wśród strajkujących można zaobserwować dużą determinację. Po części jest to spowodowane socjalnym podłożem strajków, pomimo podnoszenia głównie kwestii politycznych. Jest to zrozumiałe, ponieważ w ciągu ostatnich lat na Białorusi można zaobserwować pewien poziom korupcji, jakiej ulega „klan" Łukaszenki. Są dowody na to, że białoruski prezydent wprowadził w kraju pełzającą ekonomiczną liberalizację i prywatyzacje, na której korzystają jego bliscy. Wbrew powszechnym przekonaniom w ktraju działają kontrolowani przez prezydenta oligarchowie.

Związki zawodowe w Białorusi

Część protestujących w centrum swoich postulatów strajkowych zgłosiła kwestie socjalne, publikując je w alternatywnych mediach. Wśród żądań są: zakaz prywatyzacji przedsiębiorstw, zachowanie miejsc pracy, demokratyzacja systemu politycznego, likwidacja systemu umów, wszczęcie śledztwa w sprawie okrucieństw wobec zatrzymanych, do jakich dochodzi w trakcie demonstracji, uchylenie dekretu nr 3 („Dekret o pasożytach"), anulowanie reformy emerytalnej oraz prawo do funkcjonowania niezależnych związków zawodowych. Do końca nie wiadomo, kto stoi za wspomnianym żądaniami. Całkiem możliwe, że są to grupy anarchistyczne. Warto dodać, że na Białorusi działał najliczniejszy w krajach postradzieckich ruch anarchistyczny. W dobie trwających protestów, anarchiści i anarchistki są jednym z głównych celów ataków aparatu represji, stąd na chwilę obecną trudno jest udzielić informacji o ich działalności.



W białoruskich protestach aktywnie uczestniczy lokalny ruch anarchistyczny - tu z transparentem „Solidarność naszą bronią".

W celu ogłoszenia żądań politycznych strajkujących pracowników i pracownic, pod skrzydłami liberalnej opozycji 18 sierpnia powstał „Narodowy Komitet Strajkowy". Jego powstanie było niezbędne ze względu na brak zjednoczonych i niezależnych związków zawodowych oraz partii lewicowych, które mogłyby reprezentować pracowników i pracownice. Nieliczne niezależne związki zawodowe, takie jak np. Białoruski Niezależny Związek Zawodowy, które pojawiły się na początku lat 90., zostały zniszczone. Komórki tych związków pozostały tylko w kilku przedsiębiorstwach. Niestety są teraz bardziej podobne do organizacji pozarządowych i w większym stopniu polegają na zagranicznych grantach niż składkach pracowników. Z drugie strony, już w 1991 roku powstał ogólnokrajowy związek zawodowy Federacja Związków Zawodowych Białorusi, którego działalność sprowadza się do organizacji obchodów świąt państwowych i wydawania skierowań do domów wypoczynkowych. FZZB nie ma nic wspólnego z ochroną praw pracowniczych, a jest jedynie gwarantem stabilności panującego systemu i lojalności grup pracowników i pracownic.

Opozycja i liberalizm ekonomiczny

Z obecnej sytuacji wynika, że w kraju brakuje siły, która jest w stanie wesprzeć społeczno-ekonomiczne dążenia protestujących. Liberalna opozycja, ze swojej strony, ma całkowicie przeciwne interesy i wszystko wskazuje na to, że pracownicy mogą zostać wykorzystani jedynie jako narzędzie do przejęcia władzy przez opozycję. To się dzieje również poprzez zdobycie przewagi w alternatywnych mediach, takich jak Telegram. Opozycja próbuje przejąć pełną kontrolę nad ruchem robotniczym.

O nastawieniu opozycji świadczy program wyborczy alternatywnych kandydatów, który uwzględniał głównie interesy zagranicznego kapitału, dla którego Białoruś to jedynie źródło tanich surowców, rynek zbytu oraz rezerwuar taniej siły roboczej. Programy mówią o prywatyzacji, sprzedaży ziemi i innych reformach neoliberalnych. Doprowadzi to do zrujnowania gospodarki państwa białoruskiego i jego potencjału przemysłowego, a co za tym idzie, dojdzie do utraty miejsc pracy i zniknie dotychczasowa klasa robotnicza.

Wszystko wskazuje na to, że bez względu czy reżim Łukaszenki padnie, czy też pozostanie przy władzy, tego rodzaju programy rozwoju gospodarki najprawdopodobniej będą realizowane w kraju i w każdym z tych przypadków stracą właśnie pracownicy i pracownice zakładów państwowych. W tym tkwi główne poczucie niesprawiedliwości. Właśnie aspekt klasowy, dzięki strajkom w dużych przedsiębiorstwach, zmienił charakter ostatnich protestów, czyniąc je ogólnokrajowymi i dając nadzieję na zmiany. Jednak wszyscy wiemy, że prawdziwa zmiana jest możliwa tylko wtedy, kiedy w kraju powstanie zorganizowany ruch społeczny. Taki ruch, zrzeszający pracowników i pracownice wszystkich sektorów gospodarki, jest w stanie zagrozić państwu i jego dotychczasowej ideologii. W związku z tym jedyną pokojową drogą protestów na Białorusi jest organizowanie robotników, którzy świadomie formułują i bronią swoich interesów. ●


Pomimo brutalności ze strony policji na ulice białoruskich miast od sierpnia br. na ulice wychodzą setki tysięcy ludzi.